

## **ANALISIS PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI STUDI KASUS PADA PERGURUAN TINGGI DHARMA WACANA**

Eka Gustina Sari<sup>1</sup>

<sup>1</sup>FISIP Universitas Lampung Bandar Lampung  
alamat email: ekagustinasari13@gmail.com

Nur Effendi<sup>2</sup>

<sup>2</sup> FISIP Universitas Lampung Bandar Lampung  
alamat email:

Dian Komarsyah<sup>3</sup>

<sup>3</sup>FISIP Universitas Lampung, Bandar Lampung  
alamat email:

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel rekrutmen terhadap kinerja pegawai pada Perguruan Tinggi Dharma Wacana Metro. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 110 orang dengan jumlah sampel sebanyak 78 responden. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis dan faktual mengenai hubungan antara fenomena yang diselidiki terkait dengan rekrutmen terhadap kinerja pegawai pada Perguruan Tinggi Dharma Wacana.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang dilakukan bahwa rekrutmen memiliki koefisien regresi nilainya sebesar 0,408 dengan peningkatan 1%. Uji hipotesis pada uji t-statistik miliki nilai  $(4,117) > t\text{-tabel } 1,992$  dengan signifikan  $0,000 < (\alpha = 0,05)$ , yang berarti bahwa rekrutmen benar berpengaruh secara signifikan dengan arah hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sehingga persamaan regresinya adalah  $y = 36,910 + 0,408 X$ . Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara rekrutmen terhadap kinerja pegawai pada Perguruan Tinggi Dharma Wacana memiliki korelasi yang sedang dan rekrutmen mempunyai pengaruh sebesar 16,6% terhadap kinerja pegawai dan sisanya dipengaruhi oleh faktor diluar penelitian ini.

Dari uraian diatas, penulis menyarankan bahwa salah satu cara yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan hadiah kepada karyawan berprestasi sehingga dapat membuat pegawai saling berkompetisi untuk memberikan kinerja yang lebih baik lagi

Kata Kunci: Rekrutmen, Kinerja Pegawai, Tanggung Jawab

### **Abstract**

*This study is to determine how much the influence of the Recruitment variable on Employee Performance at the University of Dharma Wacana Metro. The population in this research was 110 people with a total sample of 78 respondents. This research method is quantitative descriptive with the aim to make a description, a systematic and factual description of the relationship between the phenomena on the research related to recruitment of employee performance at Dharma Wacana University.*

*Based on the results of a simple linear regression analysis conducted that recruitment has a regression coefficient of 0.408 with an increase of 1%. Hypothesis testing on the t-statistic test has a value  $(4,117) > t\text{-table } 1,992$  with a significant  $0,000 < (\alpha = 0.05)$ , which means that recruitment really has a significant effect on the direction*

*of a positive relationship on employee performance. Recruitment has a positive effect on employee performance so that the regression equation is  $y = 36,910 + 0.408 X$ . This shows that the correlation between recruitment and employee performance at Dharma Wacana University has a moderate correlation and recruitment has an influence of 16.6% on employee performance and the rest is influenced by factors outside this research.*

*From the description above, the authors suggest that one of the right ways to improve employee performance is to give prizes to outstanding employees so that employees can compete with each other to provide better performance.*

*Keywords: Recruitment, Employee Performance, Responsibility.*

## A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional.

Oleh, karena itu maju tidaknya perguruan tinggi swasta (PTS) tergantung dari kemampuan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Sutrisno menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perguruan tinggi mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah rekrutmen dan seleksi. menurut Handoko “Rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai pegawai”.<sup>1</sup> Untuk mendapatkan calon pegawai yang berkualitas, maka perguruan tinggi swasta harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “*the Right Man on The Right Place*” jika diartikan orang tepat ditempat yang tepat, dimana hal ini menjadi pegangan bagi kepala bagian kepegawaian dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perguruan tinggi.

Menurut Mangkunegara disampaikan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).<sup>2</sup> Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai, kinerja seorang pegawai akan baik apabila pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya upah/imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih pegawai yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan agar dapat bekerja secara maksimal.

Sumber daya manusia yang berkualitas pada umumnya lahir melalui proses pelatihan dan pengembangannya yang bermutu. Menyadari bahwa faktor dominan dalam kelangsungan kegiatan perguruan tinggi, maka dalam hal ini perguruan tinggi perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia meningkatkan perhatian terhadap apa yang dibutuhkan pegawai sehingga kinerja pegawai meningkat. Perputaran jumlah pegawai tiap tahunnya selalu mengalami fluktuasi. Berdasarkan informasi yang didapatkan dari bagian

---

<sup>1</sup>Handoko, T Hani, *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: PPM, 2008), hlm. 69.

<sup>2</sup>Mangkunegara, Anwar Prabu, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2007), hlm. 13.

### Analisis Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai

kepegawaian itu disebabkan dari kehadiran pegawai dalam bekerja yang pada akhirnya mempengaruhi ketidak mampuan pegawai dalam menguasai tugas dan pekerjaan serta penyelesaian yang kurang tepat waktu. Ini menunjukkan bahwa ada indikasi kinerja pegawai yang kurang efektif.

Perencanaan sumber daya manusia dalam suatu perguruan tinggi bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai demi terlaksananya tujuan perguruan tinggi. Salah satu perencanaan tersebut adalah mempersiapkan sumber daya manusia, menggali potensi diri dengan merekrut dan menyeleksi karyawan yang akan diterima dalam suatu perguruan tinggi dan kemudian melakukan pelatihan terhadap pegawai yang baru atau yang lama. Pegawai Perguruan Tinggi Dharma Wacana Metro diketahui bahwa tingkat kinerja pegawai dinilai masih rendah. Hal ini ditunjukkan pada tingkat kehadiran sebagai indikator kinerja tidak menunjukkan angka yang maksimal. Pada Tabel 1, disajikan keadaan persentase kehadiran pegawai disalah satu lingkungan STMIK Dharma Wacana Metro tahun 2019.

BULAN	MINGGU	HADIR	%	RATA-RATA
Agustus	1	14	63,6	36,35 %
	2	7	31,8	
	3	6	27,2	
	4	5	22,80	
September	1	11	50	45,45%
	2	9	40,9	
	3	11	50	
	4	9	40,9	
Oktober	1	6	27,2	43,15%
	2	10	45,4	
	3	11	50	
	4	11	50	
November	1	10	45,4	46,57%
	2	9	40,9	
	3	11	50	
	4	11	50	
Desember	1	12	54,5	49,9%
	2	11	50	
	3	10	45,4	
	4	11	50	

Sumber : Data Kepegawaian Tahun 2019

Tabel diatas tampak jelas bahwa, pegawai Perguruan Tinggi Dharma Wacana sekitar 49% dari rata rata pegawai yang alfa tanpa keterangan dan telat datang bekerja.

## B. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif verifikatif. Sugiyono menyampaikan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri, yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan variabel lain.<sup>3</sup> Adapun penelitian deskriptif ini dilaksanakan untuk mengetahui gambaran umum responden. Penelitian verifikatif merupakan pembuktian untuk menguji hipotesis hasil deskriptif melalui suatu perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima (<http://www.scribd.com>).

Dengan metode survei dan teknik analisis jalur terdiri dari dua jenis, yaitu endogen (variabel terikat) dan variabel eksogen (variabel bebas). Dalam penelitian ini, variabel yang akan diteliti adalah rekrutmen pegawai dan kinerja pegawai. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah rekrutmen dan variabel eksogen dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sebanyak 110 orang pegawai dengan rincian sebagai berikut :

NO	PERGURUAN TINGGI	JUMLAH
1	STISIPOL	5
2	STIPER	5
3	AKPER	20
4	STMIK	10
	<b>Jumlah</b>	<b>110 Pegawai</b>

Sumber: Perguruan Tinggi Dharma Wacana Metro 2019

Besaran sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dalam Sugiyono,<sup>4</sup> yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh besaran sampel penelitian ini adalah sebanyak 86,27 atau ± 87 Responden. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan menggunakan *simple random sampling* dengan cara diundi atau lotre. Menurut Sugiyono, *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan instrument berupa kuesioner yang berisi beberapa daftar pernyataan. Sebelum digunakan untuk mengumpulkan data, instrument tersebut diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Pengujian validitas instrumen bertujuan untuk mengetahui butir-butir instrumen yang valid. Validitas instrumen ini diukur dengan menggunakan korelasi antara skor butir dengan skor total. Butir instrumen dinyatakan valid jika jumlah  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sesuai dengan taraf signifikansi yang telah ditentukan yaitu  $\alpha = 0,05$ . Adapun rumus yang dimaksud adalah:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

<sup>3</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. (Bandung: CV. Alfabeta, 2006), hlm. 6.

<sup>4</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis...* hlm. 116.

Variabel Rekrutmen terdiri dari 10 Indikator dengan 12 butir pertanyaan, Variabel Kinerja terdiri 4 Indikator dengan 13 butir pertanyaan kuisioner. Perhitungan reliabilitas adalah perhitungan terhadap konsistensi data angket dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Penggunaan rumus ini disesuaikan dengan teknik skoring yang dilakukan pada setiap item dalam instrumen.

Rumus *alpha cronbach* yang dimaksud adalah:

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah:

No	Variabel	Hasil Nilai Cronbachs Alpha	Batas Nilai Cronbachs Alpha	Keterangan
2	Kinerja	0.764	0.06	Reliabel

Sumber: Hasil olah data 2020

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel X (Rekrutmen) dikatakan reliabilitas jika nilai *Cronbach's Alpha* bernilai 0,765 dan batas nilai *Cronbach's Alpha* bernilai 0,06, variabel Y (Kinerja) dikatakan reliabilitas jika hasil nilai *Cronbach's Alpha* bernilai 0,764 dan batas nilai *Cronbach's Alpha* bernilai 0,06.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode deskriptif.

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik, dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari dengan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions). Dalam menganalisis data hasil penelitian ini, maka pada tahap pertama peneliti melakukan pengujian kuesioner, yaitu uji validitas dan reabilitas. Untuk melihat pengaruh pelaksanaan rekrutmen pegawai terhadap pegawai digunakan model regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut:

Persamaan regresinya :  $Y = a + bX$

Dimana : Y = Kinerja pegawai, X = Rekrutmen pegawai, a = Parameter konstanta b = Parameter koefisien regresi (Sugiyono,2004)

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X (\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{n}$$

Adapun statistika inferensial digunakan untuk menguji hipotesis koefisien regresi bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji determinasi ( $R^2$ ) Koefisien determinasi  $r^2$  pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi ( $r^2$ ) mempunyai range antara 0 sampai (0 < 1). Semakin besar nilai  $r^2$  (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila ( $r^2$ ) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

Rumus :

$$r^2 = \frac{b(n \sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Tabel Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Rekrutmen Pegawai Pada Perguruan Tinggi Dharma Wacana Metro

No	Indikator	Skor	Kategori Penilaian
1	Tahap Seleksi/prosedur pekerjaan	648	Setuju
2	Tahap Indentifikasi	675	Setuju
3	Melengkapi formulir lamaran	603	Setuju
4	Melakukan tes kecerdasan umum	607	Setuju
5	Melakukan tes kecakapan	645	Setuju
6	Melakukan tes bakat	655	Setuju
7	Tes kepribsdish	600	Setuju
8	Tes kesehatan	601	Setuju
9	Wawancara	638	Setuju
10	Menentukan diterima atau ditolak	620	Setuju
	Total Skor	6292	Setuju

*Sumber : Data Olah Penelitian 2020*

Dari tabel diatas menunjukan bahwa hasil rekapitulasi dengan sepuluh indikator yang meliputi tahap seleksi/prosedur pekerjaan, tahap indentifikasi, melengkapi formulir lamaran, melakukan tes kecerdasan umum, melakukan tes kecakapan, melakukan tes bakat, tes kepribadian, tes kesehatan, wawancara, menentukan diterima atau ditolak responden setuju dengan pelaksanaan pada Perguruan Tinggi Dharma Wacana Metro. Hal ini menunjukan bahwa dengan pelaksanaan rekrutmen yang tepat maka perguruan tinggi akan memperoleh pegawai yang memiliki integritas yang tinggi.

2. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai

No	Indikator	Skor	Kategori Penilaian
1	Kuantitas	688	Setuju
2	Kualitas	624	Setuju
3	Pelaksanaan Tugas	679	Setuju
4	Tanggung jawab	641	Setuju
	Total Skor	2632	Setuju

*Sumber :Data Olah Penilaian 2020*

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa hasil rekapitulasi dengan empat indikator yang meliputi Kuantitas, Kualitas, Pelaksanaan Tugas, Tanggung Jawab. Responden menyatakan baik dengan pelaksanaan rekrutmen pada Perguruan Tinggi Dharma Wacana Metro. Hal ini menunjukan bahwa dengan pelaksanaan rekrutmen yang tepat maka kinerja pegawai pada Perguruan Tinggi akan memberikan hasil yang efektif dan efisien.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1. (Constant)	36,910	4,801		7,687	0,000
Rekrutmen	0,408	0,099	0,408	4,117	0,000
N : 87 R : 0,408      Sig : 0,000 R <sup>2</sup> : 0,166					

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linier antara satu variabel dependen yaitu rekrutmen (X) dengan variabel dependen yaitu kinerja (Y) pada Perguruan Tinggi Dharma Wacana Metro. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program spss diperoleh data sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Persamaan Regresi Sederhana:

$$Y = a + b X$$

$$\text{Kinerja Pegawai} = 36.910 + 0.408 X$$

Artinya angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 36.910. Artinya adalah apabila variabel Rekrutmen diasumsikan (0), maka Kinerja sebesar 36.910.
- Nilai koefisien regresi variabel Rekrutmen sebesar 0.408. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan Rekrutmen sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0.408.

#### 4. Hasil Uji Hipotesis dan Hasil Uji T-Statistik

Uji hipotesis pada penelitian ini adalah dengan menggunakan uji t. Berdasarkan hasil uji yang dilihat pada hasil perhitungan regresi yang dilakukan dengan bantuan SPSS 25, *coefficient* yakni pada kolom t variabel rekrutmen dengan taraf kesalahan ( $\alpha$ ) = 0,05 dan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n - k - 1$  atau  $87 - 1 - 1 = 85$  (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Dapat dilihat bahwa t hitung sebesar 4,117 dengan angka signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan t tabel dengan taraf kesalahan 0.05 dan n = 85 maka diperoleh t tabel sebesar 1,992. Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa:

- a. T hitung > t tabel ( $4,117 > 1,992$ )
- b. Probabilitas  $0,000 < 0,025$

Hipotesis yang diajukan:

Ho : Rekrutmen tidak berpengaruh pada kinerja pegawai

Ha : Rekrutmen berpengaruh pada kinerja pegawai

### D. PEMBAHASAN

#### 1. Analisis Rekrutmen Pegawai

Berdasarkan analisis tanggapan responden terhadap pernyataan per-variabel pada rekrutmen pegawai (X) dapat disimpulkan responden menyatakan setuju dengan jumlah 50 responden atau 57,5%, pernyataan metode rekrutmen yang diterapkan oleh perguruan tinggi menyatakan setuju dengan jumlah 45 responden

#### Analisis Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai

atau 51,7%, pernyataan perguruan tinggi menggunakan teknologi informasi dan komunikasi menyatakan setuju 50 responden atau 57,5%, pernyataan media yang digunakan pada saat proses rekrutmen menyatakan setuju 49 responden atau 56,3%, pernyataan merekrut pegawai melalui sumber internal menyatakan setuju 50 responden atau 57,5%, pernyataan merekrut pegawai melalui pemasangan iklan 45 responden atau 51,7%, pernyataan spesifikasi pekerjaan yang diterapkan menyatakan setuju 58 responden atau 66,7%, pernyataan wawancara dapat memahami persyaratan jabatan yang dibutuhkan menyatakan setuju 50 responden atau 57,5%, pernyataan rekrutmen dilaksanakan tidak berbelit-belit menyatakan setuju 61 responden atau 70,1%, pernyataan persyaratan administrasi yang telah ditetapkan dalam penyaringan calon pekerjaannya menyatakan setuju 54 responden atau 62,1%, pernyataan check tes kesehatan menyatakan setuju 52 responden atau 59,8%, pernyataan menentukan diterima atau ditolaknya setuju 58 responden atau 64,4%.

Sesuai dengan pendapat Handoko (2010:69) menyatakan bahwa penarikan rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Rekrutmen yang telah dilakukan oleh perguruan tinggi dilaksanakan dengan baik. Adanya tahap-tahap seleksi seperti surat lamaran, melampirkan tes kesehatan dan wawancara. Metode rekrutmen yang dipilih oleh perguruan tinggi dalam melakukan rekrutmen metode tertutup dan terbuka, metode tertutup yaitu perekrutan itu hanya diinformasikan sanak saudara, teman sekolah untuk mengajukan lamaran, metode terbuka adalah perekrutan tersebut diinformasikan secara luas melalui metode seperti memasang iklan pada media massa baik cetak maupun elektronik, agar tersebar luas kemasyarakat. Semakin terbuka perekrutan maka pelamarnya akan semakin banyak, sebaliknya apabila perekrutannya semakin tertutup maka pelamarnya semakin sedikit. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pelaksanaan rekrutmen yang tepat maka perguruan tinggi akan memperoleh pegawai yang memiliki integritas yang tinggi.

#### 2. Analisis Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis tanggapan responden terhadap pernyataan per-variabel kinerja pegawai (Y) ada beberapa pernyataan tentang kinerja pegawai dari pernyataan terampil dalam bekerja dan mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja menyatakan setuju 48 responden atau 55,2%, pernyataan selalu terbuka menerima kritik atau saran dari kerja menyatakan setuju 21 responden atau 24,1%, pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya mengatasi permasalahan yang mungkin saja muncul pada saat bekerja menyatakan setuju 60 responden atau 69,0%, pernyataan tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan organisasi atau satuan kerja menyatakan setuju 57 responden atau 65,5%, pernyataan bersedia diberi tugas tambahan diluar jam kerja apabila diminta oleh pimpinan 58 responden atau 66,7%, pernyataan kuantitas pegawai menyatakan setuju 42 responden atau 48,3%, pernyataan selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai waktu kerja menyatakan setuju 61 responden atau 70,1%, memiliki semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru menyatakan setuju 62 responden atau 71,3%, selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya agar dapat mengerjakan tugas berikutnya menyatakan setuju 53 responden atau 60,9%, pernyataan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab menyatakan setuju 56 responden atau 64,4%, pernyataan menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk



#### Analisis Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai

mencapai hasil yang maksimal menyatakan setuju 54 responden atau 62,1%, selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama pegawai menyatakan setuju 55 responden atau 63,2%, pernyataan selalu fokus menyelesaikan pekerjaan waktu tidak ada pimpinan menyatakan setuju 62 responden atau 71,3%, pernyataan menyelesaikan pekerjaan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari pimpinan menyatakan setuju 61 responden atau 70,1%.

Sesuai pendapat Robins (2003) kinerja didefinisikan sebagai fungsi hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi, Mangkunegara juga menambahkan bahwa hasil kerja yang dimaksud merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>5</sup>

Kinerja merupakan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksud adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok orang yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi, sedangkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan atau prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri dari faktor intern dan ekstern, faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan atau kelompok terdiri dari kecerdasan, ketrampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja dan sebagainya.

Sedangkan pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial serikat buruh, kondisi ekonomi dan perubahan lokasi kerja. Secara keseluruhan kinerja pegawai diperguruan tinggi Dharma Wacana Metro yang meliputi kuantitas, kualitas, jangka waktu, dan sikap kooperatif masih belum cukup baik terlaksana walaupun dari data yang sudah ada sebagian besar melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pelaksanaan rekrutmen yang tepat maka kinerja pada perguruan tinggi akan memberikan hasil yang efektif dan efisien.

#### 3. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana diperoleh persamaan yaitu  $Y = 36,910 + 0,408 X$ . Koefisien regresi X sebesar +0,408 menyatakan bahwa semakin baik rekrutmen maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai di Perguruan Tinggi Dharma Wacana Metro setiap peningkatan rekrutmen akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,408. Korelasi antara rekrutmen dan kinerja pegawai di Perguruan Tinggi Dharma Wacana Metro sebesar 0,408 ( $R=0,408$ ) ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang sedang, karena nilai tersebut berada pada interval antara 0,408 – 0,600. Berdasarkan Mangkunegara, juga menambahkan bahwa hasil kerja yang dimaksud merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>6</sup> Jika dikaitkan ini, bahwa rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan

---

<sup>5</sup>Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 67.

<sup>6</sup>Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 67.

#### Analisis Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai

suatu organisasi atau perusahaan, penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja.

Tahap perencanaan dan peramalan kerja yang dilakukan oleh bagian kepegawaian, tahap identifikasi menentukan “siapa” calon yang akan direkrut siapa disini menyangkut kemampuan apa yang dimiliki oleh calon serta ketrampilan pengalaman apa saja yang pernah dimiliki Di Perguruan Tinggi Dharma Wacana Metro sendiri sudah melakukan rekrutmen dengan baik sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang berkualitas, kuantitas yang dicapai oleh kepegawaian.

#### E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Perguruan Tinggi Dharma Wacana Metro, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan rekrutmen pada Perguruan Tinggi Dharma Wacana Metro dilihat dari tahap seleksi, pelamar melengkapi berkas, melakukan berbagai tes, wawancara dan menentukan diterima atau ditolak menunjukkan hasil yang positif dan disetujui oleh responden, secara garis besar perekrutan yang ada di Perguruan Tinggi Dharma Wacana sudah dilaksanakan dengan baik. Namun demikian ada beberapa pegawai yang perlu mendapat perhatian karena ada beberapa pegawai yang mengalami kendala dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Secara keseluruhan kinerja pegawai yang meliputi kuantitas, kualitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab masih belum cukup baik terlaksana walaupun dari data yang sudah ada sudah sebagian besar melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Maka diperlukan perhatian dari perguruan tinggi Dharma Wacana Metro untuk mencari solusinya supaya pegawai yang kinerjanya rendah bisa menjadi lebih baik.
3. Sedangkan Pengaruh dari pelaksanaan rekrutmen terhadap kinerja setelah dilakukan analisis melalui uji statistic menunjukkan bahwa apabila rekrutmen ditingkatkan maka akan menimbulkan peningkatan kinerja pegawai.

Untuk meningkatkan lagi kinerja pegawai perlu perekrutan yang lebih baik lagi yakni dengan menyeleksi pegawai dengan didasari metode penerimaan bersumber internal maupun eksternal yang baik dari yang sebelumnya, lebih selektif lagi sesuai dengan standar. Sebaiknya Perguruan Tinggi Dharma Wacana Metro memperlakukan pegawai bukan hanya pegawai yang harus melakukan tugas dan tanggung jawab, akan tetapi pihak perguruan tinggi perlu melakukan pegawai sebagai salah satu aset perguruan tinggi. Misalkan dengan cara memberikan hadiah kepada karyawan berprestasi sehingga dapat membuat pegawai saling berkompetisi untuk memberikan kinerja yang lebih baik lagi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Almustofa, Resa 2015, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)*. Jurnal Penelitian.
- Asari, A., Arifin, A. H., Lubis, M. A., Ismunandar, A., Ashari, A., Agniya, U., Ayunda, W. A., & Pramudyo, G. N. 2023. *Manajemen E-Resource*. Mafy Media Literasi Indonesia

- Promis, Volume 5 Nomor 1 Edisi Maret 2024  
 Eka Gustina Sari, Nur Effendi, Dian Komarsyah  
 Analisis Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai  
 Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.  
 Semarang: Universitas Diponegoro.
- Fajar Al, dan heru, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Edisi Pertama, Yogyakarta.
- Hafiedh Hasan dan Arif Ismunandar. 2022. *Kepemimpinan Transformasional dan Implementasinya dalam Lembaga Pendidikan*, Jurnal Al Qiyam, Vol 3 (2), 214-222, <https://doi.org/10.33648/alqiyam.v3i2.285>
- Handoko, T Hani, 2010. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM : Jakarta
- Handoko, T Hani, 2010. *Manajemen Sumber Daya manusia, Buku 10*. Jakarta : Salemba Empat.
- Handoko, T Hani, 2010. *Perilaku Organisasi*. Klaten: PT Intan Sejati.
- Hastono, 2007, *Analisis Data*, FKUI Press, Jakarta
- Ishak. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ismunandar, A. "Paradigma Pengembangan Perguruan Tinggi Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0". An Najah: Jurnal Pendidikan islam, 1 (1), 47-56. 2022.
- Ismunandar, Arif. 2020. "Dinamika Sosial dan Pengaruhnya terhadap Transformasi Sosial Masyarakat". Tarbawiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan, 3 (2), 205-219. <https://doi.org/10.32332/tarbawiyah.v3i2.1810>.
- Ismunandar, Arif. 2022. "Integrasi interkoneksi pofesionalisme pendidik dan implementasi pendidikan karakter". Ta'lim: Jurnal Agama Islam, 3 (2), 34-49. <https://doi.org/10.36269/ta'lim.v4i1.751>
- Kusuma, Arta Adi 2013, *Pengaruh Lingkungan kerja dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*, Jurnal Penelitian.
- LAN. 2003. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Jakarta: Pusat Kajian Kinerja Kelembagaan LAN.
- Moehariono, 2010, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama.
- Mowday, R. T., R. M. Steers and I. W. Porter, 1979, "The Measurement of Organizational Commitment", Journal of Applied Psychology, 84, p. 408-414
- Nazara, D. S., Se, M. M., Casriyanti, S. P., Fauzi, H., Trianto, E., Arif Ismunandar, M. M., Raule, J. H., Kes, S. K. M. M., Syamsuddin, A. R., & Jamil, I. M. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia" Teoritis Dan Praktis"*. Cv. Mitra Cendekia Media.
- Octaviana, Kestria Senja dan Teguh Ariefiantoro, 2011 *Pengaruh Motivasi, Kepemipinandan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kontraktor PT. Wineh Pandanwangi Semarang)*, Jurnal Penelitian.
- Rivai Zainal, Veithzal. 2010. *MSDM untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Edisi satu. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sari, Emilia Noviani Asta 2010, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II*. Skripsi
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: sinar Grafika Offset.
- Saydam, 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; PT Refka Aditama.

WEB:

- <http://www.scribd.com/doc/16624266/BAB-III>. Diakses pada tanggal 4 November 2019, pukul 11.38.