

## **PROSES REKRUTMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

**MEILISA SYELVIANI**

[meilisasyelviani2@gmail.com](mailto:meilisasyelviani2@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*The purpose of this research was to find out the effect of the recruitment process on employee performance results at the Central Bureau of Statistics of Indragiri Hilir Regency. In this case, the independent variable is the recruitment process while the dependent variable is performance. Data presented in the form of qualitative data and quantitative data in the form of validity test and reliability test, simple regression analysis and hypothesis testing in the form of test coefficient of determination and partial test. Based on the results of the regression equation obtained:  $Y = 249.402 + 0.725X + e$ , where based on the coefficient value shows that the variable recruitment process (X) proved to influence the Employee Performance (Y). Calculations on the coefficient of determination ( $R^2$ ) obtained results of 0.734 or is 73.4%, while the remaining 26.6% is influenced by other factors not examined in this study.*

**Key words: recruitment process, performance**

### **ABSTRAK**

Tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari proses rekrutmen terhadap hasil kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir. Dalam hal ini, yang menjadi variabel bebas adalah proses rekrutmen sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja. Data yang disajikan berupa data kualitatif dan data kuantitatif yang berupa uji validitas dan uji reliabelitas, analisis regresi sederhana serta uji hipotesis berupa uji koefisien determinasi dan uji parsial. Berdasarkan hasil persamaan regresi diperoleh :  $Y=249.402+0,725X+e$ , dimana berdasarkan nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa Variabel proses rekrutmen (X) terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Perhitungan pada koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh hasil 0,734 atau adalah sebesar 73,4%, sementara sisanya sebesar 26.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

**Kata Kunci :Proses Rekrutmen, Kinerja**

### **A. PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang Masalah**

Pegawai merupakan salah satu penentu keberhasilan dalam suatu instansi. Robbins (2006) pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan

oleh pemberi kerja. Dalam mencari tenaga kerja yang profesional dan yang berkualitas bukanlah merupakan suatu hal yang mudah untuk dilakukan. Untuk mendapatkan pegawai yang profesional dan berkualitas, instansi harus melakukan penyaringan untuk mendapatkan pegawai ataupun para pegawai baru. Untuk itu proses rekrutmen terhadap tenaga kerja sangat dibutuhkan untuk

menyaring para pelamar yang ingin melamar.

Dalam suatu organisasi, proses rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi tersebut. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan (Malthis, 2001; 56). Proses rekrutmenlah yang nantinya menjadi penentu apakah pegawai yang diterima berkualitas atau tidaknya, karena akan berpengaruh nantinya terhadap kinerja yang dihasilkan. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan (Malthis, 2001). Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai "the Right Man on The Right Place", dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.

Objek penelitian dilakukan pada Badan Pusat Statistik yang merupakan sebuah lembaga pemerintah non kementerian yang memiliki tanggung jawab kepada Presiden. Pada awalnya Badan Pusat Statistik merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU No 6 Tahun 1960 mengenai Sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 mengenai Statistik. Dalam pekerjaan yang sifatnya lebih luas, seperti kegiatan sensus ataupun survei yang membutuhkan pegawai dan energi yang banyak, dimana Badan Pusat Statistik selalu merekrut petugas yang berasal dari berbagai kalangan. Pada Badan Pusat Statistik, petugas ini dikenal dengan istilah "Mitra Kerja". kegiatan Badan Pusat Statistik Mitra kerja ini bertugas terhadap

metodologi dan alur pendataan Badan Pusat Statistik.

Menurut Simamora (2014; 49) menjabarkan beberapa poin penting yang harus diperhatikan dalam melakukan rekrutmen antara lain: penyusunan strategi untuk merekrut, pencarian pelamar-pelamar kerja, penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok/penyaringan, pembuatan kumpulan pelamar. Sehubungan adanya program tersebut Badan Pusat Statistik mengadakan open rekrutmen bagi para peserta yang ingin menjadi petugas lapangan (Mitra Kerja BPS). Kebutuhan akan tenaga pendukung yang dapat membantu program pemerintah, BPS membutuhkan Mitra Kerja yang nantinya bertugas menghimpun data di setiap wilayah kerja BPS tersebut, dikarenakan wilayah kerja yang luas dengan karakter responden yang berbeda menjadi alasan BPS perlu melakukan perekrutan Mitra Kerja agar dapat membantu tugas dari BPS.

Walaupun rekrutmen kerja pada kantor BPS terakhir dilakukan pada tahun 2013, rekrutmen kerja pada BPS Kabupaten Indragiri Hilir dilakukan pada tahun 2016 untuk Sensus Ekonomi tahun 2016. Pada pelaksanaan Sensus Ekonomi (SE2016) pada tanggal 1-31 Mei 2016, perekrutan secara terbuka dilakukan oleh Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir dituntut lebih selektif dalam memilih Sumber Daya Manusia yang kreatif dan berkualitas sehingga dapat memaksimalkan tujuan utama Sensus Ekonomi (SE2016).

Berdasarkan kegiatan pelaksanaan rekrutmen calon petugas SE2016 di Kabupaten Indragiri Hilir secara keseluruhan dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1: Data Hasil Pelaksanaan rekrutmen Calon Petugas Sensus

Kecamatan	Pendaftar di kecamatan	Pendaftar di Tembilahan	Petugas yang dibutuhkan		Jml
			PCL	PML	
Keritang	39	105	24	8	32
Kemuning	19	28	12	4	16
Reteh	95	5	36	10	46
Sungai Batang	14	20	5	2	7
Enok		99	13	5	18
Tanah Merah		58	23	7	30
Kuala Indragiri		43	9	3	12
Concong		21	6	2	8
Tembilahan	16	420	84	28	<b>112</b>
Tembilahan Hulu		248	44	15	59
Tempuling		122	10	3	13
Kempas		91	14	5	19
Batang Tuaka		148	12	4	16
Gaung Anak Serka		89	10	3	13
Gaung		55	19	6	25
Mandah		78	16	5	21
Kateman	28	18	14	5	19
Pelangiran	21	22	18	6	24
Teluk Belengkong	23	2	8	3	11
Pulau Burung	30	3	12	4	16
Jumlah	285	1675	389	128	<b>517</b>

Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir, 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah petugas yang diterima untuk Kecamatan Tembilahan adalah sebanyak 112 orang dari 420 pendaftar. Dan jumlah pendaftar pada seluruh kecamatan sebanyak 1.960 dan yang diterima sebanyak 517 orang pendaftar yang akan ditempatkan pada 20 Kecamatan.

Dari fenomena yang ada, dengan banyaknya jumlah pelamar yang mendaftar sedangkan jumlah yang diterima tidak banyak sehingga pegawai harus selektif dalam proses rekrutmen. Karena proses rekrutmen menjadi penentu berkualitas atau tidaknya pegawai dalam menghasilkan kinerja pegawai. Berdasarkan fenomena yang terjadi, terdapat 6 proses rekrutmen yang harus dilakukan yaitu:

1. Menentukan dan menyusun strategi dalam merekrut
2. Melakukan pencarian pelamar
3. Penyaringan dan seleksi pelamar yang cocok dan yang tidak cocok
4. Penawaran kerja
5. Mulai bekerja

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka penulis mengambil judul proses rekrutmen terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir.

### Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dalam penelitian ini, maka peneliti menyimpulkan perumusan masalah yaitu: "Bagaimanakah pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir?".

### Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimanakah proses rekrutmen pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir.

## B. TELAAH PUSTAKA

### Pengertian Rekrutmen

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. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan (Malthis:2001). Rekrutmen yang dinilai efektif memerlukan tersedianya informasi yang sangat akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi.

Menurut Handoko (2008) menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian dan "pemikatan" para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Lebih jauh lagi, Rivai (2009) menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasinya sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi instansi ataupun perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada.

#### **Proses Rekrutmen**

Menurut Handoko (2008), proses rekrutmen (penarikan) secara ringkas dapat dijelaskan pada gambar berikut :

1. Job Analysis (Analisis Jabatan)  
Analisis jabatan merupakan prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan, ketrampilan dari

sebuah pekerjaan dan jenis orang yang akan dipekerjakan.

2. Job Menurut Yoder (dalam Moekijat, 2010) Description (Uraian Jabatan) mengatakan bahwa uraian jabatan adalah mengihktisarkan fakta-fakta yang diberikan oleh analisis jabatan dalam susunan yang sistematis. Uraian jabatan merupakan garis-garis besar yang ditulis dan dimaksudkan untuk memberikan keterangan tentang fakta-fakta yang penting dari jabatan yang diperlukan.
3. Job Specification (Persyaratan Jabatan)  
Persyaratan pekerjaan adalah catatan mengenai syarat-syarat orang yang minimum harus dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik (Moekijat:2010)
4. Job Evaluation (Penilaian Jabatan)  
Menurut Moekijat (2010) penilaian jabatan adalah kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai dari jabatan dengan jabatan lainnya.
5. Job Classification (Penggolongan jabatan)  
Penggolongan jabatan adalah pengelompokan jabatan-jabatan yang memiliki nilai yang sama (Moekijat, 2010).

#### **Pengertian Kinerja**

Kinerja pada dasarnya memiliki banyak arti berdasarkan sudut pandang atau pendapat para ahli. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2012; 94) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau

sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam suatu organisasi dalam rangka upaya mencapai tujuan.

Setiap organisasi atau lembaga menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Setiap organisasi atau lembaga tersebut terdiri dari elemen para pelaku atau pegawai yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan secara sendiri-sendiri maupun berkelompok dengan tujuan untuk mengefisienkan dan

mengoptimalkan pencapaian tujuan yang akan dicapai. Pegawai yang terdapat dalam lembaga sangat mempengaruhi kinerja lembaga, hal ini dikarenakan para pegawai tersebut merupakan penggerak utama bagi setiap kegiatan yang ada dan sangat berperan aktif dalam upaya mencapai tujuannya.

### **Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Hasibuan (2012; 94) Faktor-faktor yang menandai kinerja adalah hasil ketentuan, terdapat beberapa hal yang perlu diketahui yang dapat digunakan sebagai indikator penilaian kinerja (*performance appraisal*) dengan seorang karyawan yakni antara lain :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Pengetahuan Teknis
4. Kerja Sama
5. Inisiatif
6. Kemampuan Berkomunikasi
7. Kehadiran Dalam Rapat
8. Kepemimpinan

### **Hipotesis**

Hipotesis adalah pernyataan tentang sesuatu yang untuk sementara waktu dianggap benar. Selain itu juga, hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan yang akan diteliti sebagai jawaban sementara dari suatu masalah. Berdasarkan rumusan masalah,

tinjauan teoritis, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: "Diduga Proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir".

### **Variabel Penelitian**

1. Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbul variabel dependen. Adapun yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah Proses rekrutmen.
2. Variabel dependen. Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Adapun yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja Pegawai.

## **C. METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Adapun lokasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah kantor BPS yang beralamatkan Jalan Praja Sakti (Bunga) No. 11 Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir, Riau. Waktu penelitian adalah selama tiga minggu yang dilakukan pada Juli 2018.

### **Jenis dan Sumber Data**

#### **Jenis Data**

1. Data Kuantitatif  
Menurut Sugiyono (2012: 7) metode kuantitatif sering juga disebut metode tradisional, positivistik, ilmiah/*scientific* dan metode *discovery*. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Yakni data yang diperoleh berupa berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan yaitu berupa angka-angka yang diperoleh di BPS

Tembilahan yang dapat dihitung seperti jumlah pegawai dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

## 2. Data Kualitatif

Menurut Moleong (2004:3) mengemukakan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Yakni data yang diperoleh langsung dari BPS Tembilahan tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum BPS Tembilahan, hasil kuesioner dan data-data lain yang menunjang penelitian.

### Sumber Data

#### a. Data primer

Menurut Sugiyono (2010:74) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Jadi peneliti memperoleh data primer yang diperoleh dari sumber responden, wawancara, pengamatan dan pihak-pihak yang terkait dalam penelitian.

#### b. Data sekunder

Menurut Sugiyono (2010:74) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Adapun peneliti mencari dokumen seputar data yang tersedia Badan Pusat Statistik Tembilahan.

### Populasi Dan Sampel Populasi

Menurut Sugiyono (2010: 117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 31 orang.

### Sampel

Menurut Sugiyono (2010: 118) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 orang pegawai. Pengambilan sampel dilakukan secara sensus sampling.

### Metode Pengambilan Data

Untuk memperoleh data-data tersebut, maka penulis melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

#### 1. Kuesioner

Menurut Komalasari, dkk (2011:81) angket atau kuesioner sebagai suatu alat pengumpul data dalam *assessment* non tes, berupa serangkaian yang diajukan kepada responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian melalui pemberian sejumlah pertanyaan dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk tabel kuesioner yang berakitan dengan Badan Pusat Statistik3 Tembilahan.

#### 2. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2012:31) studi pustaka adalah kajian teoritis, referensi secara literature ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Peneliti melakukan penelitian ke perpustakaan dalam rangka mendapatkan buku-buku atau teori-teori yang terkait dengan objek yang di bahas dalam penelitian.

### Analisis Data

Untuk memudahkan dalam menganalisa data pembahasan dalam penelitian ini maka dalam pengolahan data dan analisa data penulis menggunakan SPSS.

#### 1. Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu pengukuran untuk menunjukkan tingkatan

- kevalidan atau keabsahan sebuah instrument. Instrumen dikatakan valid jika nilai validitas nya tinggi.
- b. Uji Reliabilitas  
Uji reliabilitas merupakan suatu pengukuran yang dapat dipercaya atau diandalkan jika nilai reliabilitas nya tinggi.
2. Uji Asumsi Klasik
- a. Uji Normalitas  
Uji normalitas dikatakan terpenuhi jika dilihat kurva yang menyebar di sekitar diagram atau berdekatan dengan garis lurus sehingga dapat disimpulkan uji normalitas terpenuhi.
- b. Uji Multikolinearitas  
Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Jika antar variabel bebas terdapat korelasi yang cukup tinggi dari  $R^2$  maka terjadi multikolinearitas.
- c. Uji Autokorelasi  
Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.
- d. Uji Heteroskedastisitas  
Jika hasil uji heteroskedastisitas terdapat pola yang tidak teratur berarti tidak ada masalah heteroskedastisitas
3. Analisis Regresi Linear Sederhana  
Metode ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel proses rekrutmen ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ). Model sesuai dengan persamaan regresi dengan model sebagai berikut :
- $$Y = a + bx + e$$
- Dimana :
- $Y$  = Nilai Dependen (kinerja)  
 $a$  = Konstanta  
 $bx$  = Koefisien Regresi proses rekrutmen
4. Uji Hipotesis
- a. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Koefisien determinan dapat digunakan untuk menentukan seberapa besar sumbangan fase (dalam persentase) variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel ( $Y$ ). Jika  $r^2$  yang diperoleh mendekati satu maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya  $r^2$  mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel bebas menerangkan variabel terikat. Hal ini dilakukan dengan menggunakan rumus, yaitu:
- $$\text{Rumus} = R^2 \times 10$$
- b. Uji t (Uji Parsial)  
Uji t dilakukan untuk memperkuat hasil analisis dari korelasi product moment, dilakukan uji signifikan terhadap hipotesis yang diajukan dimana:
- Uji signifikan menggunakan uji t, sebagai berikut:
- $$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$
- Dimana:  
 $r$  = Koefesien Korelasi  
 $n$  = Jumlah subjek penelitian  
 $t = t_{hitung}$ , mengikuti fungsi dengan derajat kebebasan atau  $dk = n - 2$ .

## D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas dalam penelitian ini diketahui bahwa hasil analisa validitas bahwa nilai korelasi untuk tiap item lebih besar dari 0,344. Maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,344. Maka semua item dalam penelitian uji reliabilitas ini dapat diterima.

### 2. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Berdasarkan dari hasil uji normalitas dalam penelitian ini penyebaran titik kurva menyebar disekitar diagram dan mengikuti garis lurus dapat disimpulkan bahwa data yang diolah dalam penelitian ini uji normalitas terpenuhi.

#### b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan dari hasil uji multikoliniearitas dalam penelitian ini diketahui nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak mengandung multikolinearitas.

#### c. Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini diketahui nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1.834 angka tersebut terletak pada interval 1.533 - 2.447 sehingga data menunjukkan tidak adanya autokorelasi.

#### d. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini terlihat gambar dari variabel pendidikan terdapat pola yang tidak teratur berarti tidak ada masalah heteroskedastisitas. Dan gambar dari variabel kompetensi terdapat pola yang tidak teratur berarti tidak ada masalah heteroskedastisitas.

### 3. Analisis Regresi Linear Sederhana

$$a. Y = 249.402 + 0,725X$$

artinya apabila BPS tidak memperhatikan proses rekrutmen maka kinerja yang dihasilkan juga akan tetap sebesar 249.402.

b. 0,725X artinya jika variabel proses pendidikan meningkat sebesar 1% maka kinerja mengalami peningkatan sebesar 1%.

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,734 atau 73,4% dari variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel proses rekrutmen (X) sedangkan sisanya 26,6% dijelaskan oleh variabel yang lain.

#### b. Uji Parsial t

Berdasarkan hasil uji parsial t menunjukkan bahwa variabel proses rekrutmen (X) mempunyai  $t_{hitung}$  3,462 sebesar dengan  $t_{tabel}$  2,040. Jadi  $t_{hitung}$  3,462 >  $t_{tabel}$  2,040 atau terdapat nilai sig 0,002, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari pembahasan dan penelitian yang telah dilakukan,

maka peneliti dapat menarik kesimpulan yakni sebagai berikut:

1. Dari hasil persamaan regresi linier berganda diperoleh  $Y = 249.402 + 0,725X$ . Dimana  $Y$  merupakan variabel terikat yaitu kinerja dengan nilai konstanta (a) sebesar 249.402 yang artinya apabila Badan Pusat Statistik tidak memperhatikan proses rekrutmen, maka kinerja yang dihasilkan juga akan tetap sebesar 249.402. Adapun koefisien regresi dari proses rekrutmen ( $X$ ) adalah 0,725 artinya jika variabel proses rekrutmen meningkat sebesar 1% maka kinerja mengalami peningkatan sebesar 1%. Hubungan antara variabel proses rekrutmen terhadap kinerja korelasinya kuat. Hal ini membuktikan bahwa variabel proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas Badan Pusat Statistik Tembilahan. Sedangkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,734 atau 73,4%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh variabel proses rekrutmen adalah 73,4% sedangkan sisanya 26.6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian seperti disiplin, kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan sebagainya.
2. Berdasarkan dengan pengujian validitas bahwa variabel proses rekrutmen mempunyai pengaruh sebesar  $t_{hitung} 3,462$  dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,040, sedangkan tingkat sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Berdasarkan hasil  $t_{hitung}$  terdapat nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka hipotesis terdapat pengaruh secara parsial terhadap pkinerja pada BPS Tembilahan.

#### Saran

Saran-saran yang di ajukan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada Badan Pusat Statistik agar dalam proses rekrutmen harus lebih

diperhatikan karena sangat berpengaruh nantinya dalam kinerja pegawai yang dihasilkan.

2. Peneliti yang akan datang dan masih dalam tema yang sama dengan penelitian ini dapat membandingkan antar objek penelitiannya. Serta optimalisasi variabel dengan cara memperbanyak jumlah indikator sesuai dengan yang terdapat dalam teori supaya tiap variabel dapat dijelaskan secara detail.
3. Perlu diperhatikan oleh Badan Pusat Statistik bahwa didalam penelitian ini proses rekrutmen mempunyai pengaruh yang cukup besar oleh karena itu, didalam hal proses rekrutmen pegawai sebaiknya juga memperhatikan juga analisa pekerjaan agar dapat meningkatkan kinerja yang ada pada Badan Pusat Statistik.
4. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya mencoba menambah variabel-variabel lain yang diduga mempunyai pengaruh yang kuat didalam hal meningkatkan kinerja, karena dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan hanya proses rekrutmen.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### Buku

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Keempat. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Penerbit: BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetakan ketujuh, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Malthis, Robert, L dan John H. Jackson, 2001, *Human Resource*

- Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Sepuluh, Terjemahan : Diana Angelica, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Penerbit : Mandar Maju, Bandung
- Mondy R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kesepuluh, jilid 1, Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, cetakan keempat, Penerbit : Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Rachmawati Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Andi Offset, Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi kedua, Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta.
- Samsudin, H, Sadeli. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Pustaka Setia, Bandung.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, cetakan pertama, Penerbit : YKPN, Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri. 2010. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Sofyandi Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Jakarta
- Sunyoto, Danang. 2011. *Sumber Data Primer dan Sumber Data Sekunder*, Edisi Pertama, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*, Graha Ilmu, Jakarta.
- Yuniarsih Tjutju, dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- A. Undang-undang dan Peraturan:**
- UU No 6 Tahun 1960 mengenai Sensus dan UU Nomer 7 Tahun 1960 mengenai Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 mengenai Statistik.
- Peraturan kepala BPS No 21 Tahun 2011 dimana inti dari seluruh pasal-pasal nya adalah untuk mengoptimalkan dan mempercepat pelayanan.
- B. Jurnal dan Skripsi:**
- Aziz, Tengku Ariefanda. 2017. *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja*. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen. Vol 3.No. 2. Sekolah Bisnis, Institut Pertanian Bogor.
- Magdalena, Verawati. 2010. *Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ramayana Lestasri Sentosa*, Tbk Pekanbaru. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Indragiri. Sultan Syarif Kasim, Pekanbaru.
- Nugroho, Muhammad Aji. 2012. *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Pranutoko, Baju. 2016. *Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan*. Program Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri, Jawa Timur.
- Pratama, Andi Habibi. 2011. *Pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja perusahaan pada PT. Gregas Utama Medan*. Program studi Strata I Manajemen, Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi,

- Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Sari, Fitri Yunila. 2010. *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada PT. Personel Alih Daya Wilayah Sumbagut*. Fakultas Ekonomi, Program S-1 Ekstensi, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Yulasmai. 2016. *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan*. Majalah Ilmiah UPI YPTK, Vol. 23. Fakultas Ekonomi Universitas Putra Indonesia YPTK, Padang.
- Vajarwati, Ria. 2005. *Analisis Pengaruh Rekrutmen Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Rajawali Allindo Perkasa Cabang Pekanbaru*. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Indragiri. Sultan Syarif Kasim, Pekanbaru.
- <https://wahid99.wordpress.com/pengantar-manajemen-sumber-daya-manusia.html>, diakses pada tanggal 20 Februari 2018.
- <https://www.bps.go.id/menu/1/sejarah.html>, diakses pada tanggal 20 Februari 2018.
- <http://www.kajianpustaka.com/2016/02/pengertian-dan-fungsi-manajemen-sumber-daya-manusia.html>, diakses pada tanggal 12 Maret 2018.

### C. Sumber Internet:

- <http://dominique122.blogspot.com/pengertian-manajemen-sumber-daya.html>, diakses pada tanggal 18 Februari 2018.
- <http://imumanajemenindustri.com/pengertian-rekrutmen-recruitment-metode-sumber-rekrutmen-kerja.html>, diakses pada tanggal 12 Maret 2018.
- <https://irrineayu.wordpress.com/2015/03/22/rekrutmen-karyawan-defenisi-tujuan-proses-dan-kendala-rekrutmen.html>, diakses pada tanggal 12 Maret 2018.
- <http://rekrutmenpegawai.com/proses-rekrutmen.html>, diakses pada tanggal 19 Februari 2018
- <http://rekrutmenpegawai.blogspot.com/proses-rekrutmen.html>, diakses pada tanggal 18 Februari 2018.
- <http://repository.uin-suska.ac.id/2807/3/BAB%20II.pdf>, diakses pada tanggal 18 Februari 2018
- <http://rikietrianto.blogspot.com/pengertian-proses-rekrutmen-dan-seleksi.html>, diakses pada tanggal 20 Februari 2018.