

Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi Perumda Tirta Mayang Kota Jambi

Julio Wandar Pratama

Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia

Universitas Batanghari Jambi

Corresponding email: juliowandar@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to determine and analyze the influence of recruitment process on the performance of production employee at PERUMDA tirta Mayang Kota Jambi. This type of research is quantitative methods. The sample in this study were production employee of PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi, amounting to 94 respondents. The data used is primary data. The data was collected using a questionnaire. The analytical method used is descriptive analysis method and the method of statistical analysis by simple linear regression analysis ($Y = 18,081 + 0,307 X$), in which the processing of data using SPSS 22 for windows and the method of hypothesis analysis by t-test. The results of this study indicate that : recruitment process variable has a significant effect on performance of production employee. Based on the result of R Square of 0,191 which show contribution of independent variable, namely employee performance by 19,1% while the remaining 81,9% explained by other variables that are not in the research regression model. The conclusion of the partial test is that recruitment process has a significant effect on performance of production employee at PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi, this is evidenced by the value of $t_{count} > t_{table}$ ($4,959 > 1,662$).*

Keywords : *Recruitment Process, Performance of Production Employee*

PENDAHULUAN

Perusahaan air minum di Indonesia bekerja sebagai penyedia air bersih untuk seluruh daerah di Indonesia. Perusahaan ini dikelola oleh aparat eksekutif maupun legislatif di setiap daerah. Setiap daerah mempunyai perusahaan daerah air minum (PDAM) sendiri. PDAM ada di setiap provinsi, kota madya dan kabupaten di seluruh Indonesia. PERUMDA Air Tirta Mayang Kota Jambi merupakan salah satu perusahaan air minum yang ada di Kota Jambi. Kinerja pegawai PERUMDA Air Tirta Mayang Kota Jambi khususnya bagian pelayanan masih kurang maksimal. Hal ini dapat dilihat dari penyelesaian pekerjaan dan kualitas pelayanan yang kurang maksimal dan masih terdapat keluhan pelanggan. Oleh sebab itu untuk mencapai produktifitas yang tinggi, maka pegawai senantiasa dituntut untuk meningkatkan kinerja. Salah satu hal yang dapat menimbulkan rendahnya produktivitas pegawai yaitu rendahnya kinerja pegawai itu sendiri.

Tinjauan Pustaka

Manajemen

Manajemen menurut (Sulastri, 2014:14) adalah suatu seni yang mengatur yang melibatkan cara, proses, dan tindakan tertentu seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian/pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain

Manajemen SDM

Menurut Priyono, (2010:4) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Proses Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2013:28). Rekrutmen pegawai merupakan tahap awal penambahan kekuatan (*power*) suatu organisasi.

Oleh karena itu, rekrutmen harus dilakukan dengan tepat, karena di satu sisi dapat menjadi kekuatan bagi organisasi dan di sisi lain dapat melemahkan kekuatan organisasi itu sendiri.

Kinerja

Kinerja adalah hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi (Setiyarti et al., 2020:40). Menurut Priyono, (2010:187) kinerja adalah taraf kesuksesan yang dicapai oleh tenaga kerja baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kriteria dan ukuran yang ditetapkan untuk pekerjaan itu sendiri.

Hubungan Antar Variabel

Proses rekrutmen akan mempengaruhi pada hasil kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika penyeleksi dan perekrutmen sesuai dengan tugas dan latar belakang pendidikan yang diperlukan maka hasil dari pekerjaan tersebut akan sesuai dengan harapan yang diinginkan (Ulfa & Murad, 2018:60). Menurut Yanto & Sitio, (2020:12) Semakin baik kualitas rekrutmen karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan dan sebaliknya apabila kualitas rekrutmen karyawan semakin menurun maka semakin menurun pula kualitas kinerja karyawan yang dihasilkan.

Hipotesis

Untuk menguji kebenaran sebuah hipotesis digunakan pengujian yang disebut pengujian hipotesis atau pengujian hipotesis (*testing hypothesis*) (Umar, 2012). Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja pegawai.

Ha : ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja pegawai

METODE

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:55), penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Hubungan kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat, salah satu variabel (*independen*) mempengaruhi variabel yang lain (*dependen*). Penelitian asosiatif menggunakan teknik analisis kuantitatif atau statistik.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal-hal menarik di mana peneliti ingin membuat opini (berdasarkan statistik sampel) (Sekaran & Bougie, 2017:56). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai bagian produksi PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi 2022 sebanyak 94 orang.

Sampel

Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Sekaran & Bougie, 2017:57). Sampel haruslah memberikan representasi pada populasi dari sampel tersebut. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai bagian produksi PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi yang berjumlah 94 orang.

Metode Pengumpulan Data

Dalam usaha pengumpulan data digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Studi kepustakaan

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan membaca literatur seperti buku bacaan, majalah-majalah ilmiah. baik yang diperoleh dari kuliah maupun yang diperoleh dari perpustakaan dan sumber lainnya. Data yang diperoleh dari cara ini merupakan data tambahan sebagai pendukung atau sering disebut sebagai data sekunder.

2. Penelitian lapangan

Yaitu penelitian yang dilakukan langsung kepada sumber-sumber yang terkait untuk memperoleh data tentang bentuk-bentuk pelayanan yang diberikan dan sikap pelanggan terhadap setiap bentuk pelayanan tersebut. Dalam melakukan penelitian lapangan, penulis melakukan :

1. Wawancara
Penulis melakukan pengumpulan data melalui wawancara dengan pegawai bagian produksi PERUMDA Air Tirta Mayang Kota Jambi.
2. Kuesioner
Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen atau alat penelitian berupa pengisian kuesioner secara perseorangan yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden.

Metode Analisis Data

1. Analisis deskriptif

Untuk menjawab tujuan penelitian yang pertama yaitu ingin mendeskripsikan variabel motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai PERUMDA Air Tirta Mayang Kota Jambi. Cara yang dilakukan dengan membuat distribusi frekuensi dari jawaban responden ketiga variabel dengan mengkategorikan jawaban tersebut dengan cara menentukan rentang skor dari jawaban responden. Untuk keperluan tersebut peneliti menggunakan teori Umar (2013: 225) mengatakan bahwa skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi dan nilai bobot dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor terendah} &= \text{bobot terendah} \times \text{jumlah sampel} \\ \text{Skor tertinggi} &= \text{bobot tertinggi} \times \text{jumlah sampel} \\ \text{Skor terendah} &= 1 \times 94 = 94 \\ \text{Skor tertinggi} &= 5 \times 94 = 470 \end{aligned}$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala menurut Rangkuti (2011:58) digunakan rumus sebagai berikut:

$$R_s = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana:

- n = jumlah sampel
m = jumlah alternatif jawaban tertinggi
R_s = Rentang Skala

$$R_s = \frac{94(5-1)}{5} = \frac{376}{5} = 75,2$$

2. Analisis Regresi linear sederhana

Regresi linear sederhana adalah metode analisis untuk memprediksi nilai dari satu atau lebih variabel dan mengestimasi besaran koefisien yang dihasilkan. Persamaan linear yang melibatkan satu variabel bebas sebagai alat prediksi besaran nilai variabel dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

- Dimana : Y = Kinerja
X = Proses Rekrutmen
a = Konstanta
b = Koefisien regresi
e = error

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah Variabel bebas (X) berpengaruh secara parsial terhadap Variabel terikat (Y). dengan prosedur Ho dan Ha, menentukan hipotesis untuk menguji analisis regresi, sebagai berikut :

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja pegawai.

Ha : ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja pegawai

Pengaruh tersebut dapat dilihat dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan kriteria keputusan ;

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya Ho ditolak, dan Ha diterima, terdapat pengaruh Proses rekrutmen terhadap kinerja
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya Ho diterima, dan menolak Ha, tidak ada pengaruh Proses rekrutmen terhadap kinerja

Koefisien Determinasi (KD)

Menurut Supardi (2013) koefisien determinasi dilambangkan r^2 . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel determinasi yang dinyatakan dalam kuadrat dari nilai koefisien korelasi $r^2 \times 100\% = n\%$, memiliki makna bahwa nilai variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen sebesar $n\%$, sedangkan sisanya sebesar $(100 - n) \%$ diterangkan oleh galat (*error*) atau pengaruh variabel yang lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Regresi

Pengaruh Proses Rekrutmen terhadap kinerja pegawai bagian produksi PERUMDA Air Tirta Mayang Kota Jambi berdasarkan perhitungan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.081	2.450		7.379	.000		
	Rekrutmen	.307	.066	.437	4.665	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan keterangan diatas diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 18,081 + 0,307 X$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui nilai konstantanya sebesar 18,081 ini memberikan arti, bahwa jika variabel proses rekrutmen (X) bernilai 0, maka variabel Kinerja (Y) akan bernilai 18,081. Selanjutnya dengan persamaan regresi linier sederhana diatas, juga terdapat nilai koefisien regresi Proses Rekrutmen yang bernilai positif sebesar 0,307. Dengan kata lain persamaan regresi tersebut menjelaskan bahwa koefisien regresi variabel rekrutmen mempunyai arah yang positif terhadap kinerja pegawai pada perusahaan PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi. Ini artinya jika nilai koefisien proses rekrutmen mengalami kenaikan sebesar 1 maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,307.

Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan SPSS untuk melihat koefisien determinasi dapat dilihat dari Model Summary berikut ini :

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.437 ^a	.191	.183	2.79978	1.891	

-
- a. Predictors: (Constant), Rekrutmen
 - b. Dependent Variable: Kinerja

Kofisien korelasi antara proses rekrutmen terhadap kinerja adalah 43,7%, artinya hubungan yang cukup kuat antara proses rekrutmen (X) dan kinerja (Y).

Dari hasil pengujian korelasi maka diperoleh nilai r^2 sebesar 0,191, angka ini menyatakan bahwa variabel X atau proses rekrutmen mampu menjelaskan variabel Y atau kinerja sebesar 19,1%. Sebaliknya 80,9% disebabkan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Uji signifikansi (Uji t)

Kriterianya :

H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja pegawai.

H_a : ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja pegawai.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Dengan menggunakan λ 0,05 dengan df 92 ($df = n-k$) maka hasil perhitungan SPSS 22 diperoleh angka t_{hitung} 4,665 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,662. Sehingga t_{hitung} 4,959 > t_{tabel} 1,662. Maka keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara proses rekrutmen terhadap kinerja pegawai pada perusahaan PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi.

Dari hasil pengujian persamaan regresi diketahui bahwa terdapat pengaruh antara proses rekrutmen terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi. Kenyataan tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara proses rekrutmen dan kinerja pegawai pada Perusahaan PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi. Proses rekrutmen yang baik akan mengakibatkan baiknya kinerja pegawai. Dan begitu pula sebaliknya, sehingga dapat diketahui bahwa PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi telah memperhatikan kinerja pegawainya dengan melaksanakan proses rekrutmen yang baik. Proses rekrutmen yang baik ini dapat dijadikan sebagai indikator yang kuat untuk mempertahankan kinerja pegawainya.

Analisis Pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Kinerja

Nilai Koefisien regresi variable Proses rekrutmen yang bernilai positif, sebesar 0,307. Jika nilai koefisien variable tersebut positif, maka apabila terjadi perubahan pada variable Proses rekrutmen akan menyebabkan perubahan secara searah pada variable Kinerja. Dalam penelitian ini, dapat dianalisis besarnya pengaruh Proses rekrutmen terhadap kinerja yaitu sebesar 0,307. Artinya, apabila proses rekrutmen pada Perumda Tirta Mayang Kota Jambi meningkat 1% (satu persen), maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 30,7%.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa Proses rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja pada pegawai Perumda Tirta Mayang Kota Jambi, hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 4,959 > t_{tabel} 1,662 dan tingkat signifikansi yang lebih kecil atau sama dengan alpha ($0.000 \leq 0,000$).

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab – bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Responden menganggap bahwa proses rekrutmen yang dilakukan oleh Perusahaan PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi sudah baik, dan hal ini dapat meningkatkan kinerja.
2. Kinerja pegawai pada Perusahaan PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi lebih dominan disebabkan karena sikap mereka yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan
3. Berdasarkan tes uji hipotesis diketahui bahwa proses rekrutmen pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi.

Saran

Dari kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran-saran guna perbaikan kinerja kerja pegawai sebagai berikut :

1. Perusahaan hendaknya lebih memberikan serta mengutamakan pendidikan dan latihan kepada pegawai agar kinerja pegawai dapat lebih baik lagi.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai hendaknya perusahaan harus melakukan hal-hal yang bisa meningkatkan kinerja pegawai tersebut guna tercapainya kinerja yang optimal.
3. Apabila perusahaan lebih mengutamakan kemampuan-kemampuan pegawai tentunya intelegensi serta daya pikir pegawai dapat lebih baik lagi.
4. Perusahaan diharapkan lebih terbuka dalam menyampaikan informasi lowongan pekerjaan agar kinerja pegawai dapat meningkat dan juga karyawan yang berpotensi dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 53; T. Chandra, Ed.). Pekanbaru: Zifatama Publisher.
- Priyono, & Ismail, Z. (2012). *Teori Ekonomi*. Surabaya: Dharma Ilmu.
- Putranto, A. T., Nurmasari, I., & Susanti, F. (2019). *Pengantar Ilmu Ekonomi* (U. Ahidin, Ed.). Tangerang: Pusat Kajian Pembelajaran & E-learning Universitas Pamulang.
- Rangkuti, Freddy. 2011. *Mengukur Efektivitas Program Promosi & Analisis Kasus Menggunakan SPSS*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Setiyarti, T., Tirtayasih, N. P., Bagus, I., Suastama, R., Handayani, S. ", & Denpasar, ".(2020). Analisis Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Hotel Panorama Ubud. *Juima : Jurnal Ilmu Manajemen*,10 (1),38–45. Retrieved from. <http://e-journal.unmas.ac.id/index.php/juima/article/view/1070>
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta,CV
- Sulastri, L. (2014). *Manajemen, Sebuah Pengantar* (3rd ed.). Bandung: La Goods Publishing.
- Ulfa, N., & Murad, S. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*, 8(2), 48–63. <https://doi.org/10.37598/jimma.v8i2.709>
- Umar, H. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (11th ed.). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi. Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yanto, R. B. A., & Sitio, V. S. S. (2020). Kinerja Karyawan Pt . Kingfood Bekasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen UNSURYA*, 1(1), 1– 15.