

**PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN
GORONTALO UTARA**

Oleh:
NURMIATI PULUHULAWA
NIM : S.21.190.43

SKRIPSI

Sebagai salah satu syarat ujian untuk memperoleh gelar sarjana



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN GORONTALO UTARA

Oleh :
NURMIATI PULUHULAWA
NIM : S21.19.043

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Dan
Telah Disetujui Oleh Pembimbing

Gorontalo, Maret 2023

PEMBIMBING I

Dr. Fatmawati, M.Pd., S.I.P., M.Si
NIDN : 0927128301

PEMBIMBING II


Sandi Prajara, ST., M.Si
NIDN : 0929038602

Mengetahui :


Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan
Universitas Ihsan Gorontalo
Purwanto, S.I.P., M.Si
NIDN : 0926096601

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN GORONTALO UTARA

Oleh :
NURMIATI PULUHULAWA
NIM : S21.19.043

SKRIPSI

Skripsi Ini Telah Memenuhi Syarat Yang Disetujui Oleh
Pembimbing Pada Tanggal Maret 2023

TIM PENGUJI

1. Marten Nusi S.IP.,M.AP
2. Dr. Faisal Piu, SE.MM
3. Darmawaty Abd. Razak S.IP.,M.AP
4. Dr. Fatmah M. Ngabito, S.IP.,M.Si
5. Sandi Prahara, ST.,M.Si

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)



Mengetahui :

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Ichsan Gorontalo



Dr. Mochammad Sakir, S.Sos.,S.I.Pem.,M.Si
NIDN : 0913027101

Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan
Universitas Ichsan Gorontalo



Purwanto, S.I.P.,M.Si
NIDN : 0926096601

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurmiati Puluhulawa

Nim : S2119043

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik

Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan

Kabupaten Gorontalo Utara

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menempuh ujian akhir di Universitas Ichsan Gorontalo, merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah di tuliskan sumbernya dengan jelas sesuai norma, kaidah, sesuai norma, kaidah, etika penulisan ilmiah, dan buku penulisan ilmiah, dan buku penulisan karya ilmiah Universitas Ichsan Gorontalo.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau bagian skripsi ini bukan hasil karya sendiri atau terdapat plagiat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi lainnya sesuai peraturan yang berlaku.

Gorontalo, Maret 2023



Nurmiati Puluhulawa

ABSTRACT

NURMIATI PULUHULAWA. S2119043. THE EFFECT OF RECRUITMENT ON APPARATUS PERFORMANCE AT THE NORTH GORONTALO DISTRICT EDUCATION OFFICE

This study aims to find the effect of recruitment on employee performance at the North Gorontalo District Education Office. The research method used in this study is descriptive-quantitative. The total of samples in this study engages 27 respondents. The data analysis method employs simple regression analysis. The results indicate that recruitment affects apparatus performance at the North Gorontalo District Education Office, namely 0.736 or 73.6%. A value of 0.264 (26.4%) comes from other variables outside the study. It shows that the recruitment process carried out by the Education Office has gone well and the recruited apparatus also have good performance.

Keywords: recruitment, apparatus performance, education office

ABSTRAK

NURMIATI PULUHULAWA. S2119043. PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN GORONTALO UTARA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 27 orang. Adapun metode analisis data menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara, yakni sebesar 0,736 atau 73,6%, Nilai sebesar 0,264 (26,4%) berasal dari variabel lain di luar penelitian. Hal itu menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan sudah berjalan dengan baik dan pegawai yang direkrut juga memiliki kinerja yang baik.

Kata kunci: rekrutmen, kinerja pegawai, Dinas Pendidikan

MOTTO DAN PERSEMPAHAN

Sesungguhnya bersama kesukaran itu selalu ada kemudahan

Karena itu bila kau telah selesai (mengerjakan yang lain)

Dan kepada Tuhan, berharaplah.

(Q.S Al Insyirah :6-8)

Kamu tidak bisa kembali dan mengubah masa

lalu, Maka dari itu tetaplah masa depan dan jangan

buat Kesalahan yang sama dua kali.

(penulis)

Kupersembahkan Untuk

- Kedua orang tuaku, papa (Alm. Gule Puluhulawa) dan mamaku tersayang Herlina

Yusup.

- Keluarga Tercinta

- Sahabatku Tersayang Arjun A. Tompo

- Dosen Jurusan Ilmu Pemerintahan

- Teman – Teman Seperjuangan Angkatan 2019

- Almamaterku

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
KATA PENGANTAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Kinerja	8
2.2 Rekrutmen	18
2.3 Kerangka Pikir Penelitian.....	26
2.4 Hipotesis.....	28
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	30
3.1 Objek dan Lokasi Penelitian.....	30
3.2 Metode Penelitian.....	30
3.2.1 Desain Penelitian.....	30
3.2.2 Operasional Variabel.....	31
3.2.3 Populasi Dan Sampel.....	34
3.2.4 Jenis Dan Sumber Data	35
3.2.5 Metode Pengumpulan Data	35

3.2.6 Uji Realibilitas.....	37
3.2.7 Metode Analisis Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Gambar Umum Lokasi Penelitian	41
4.2 Hasil Penelitian.....	43
4.3 Gambaran Variabel Penelitian.....	46
4.4 Hasil Uji Hipotesis	50
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	58
5.1 Kesimpulan.....	58
5.2 Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....	60

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pemikiran	28
-------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

3.1 Operasional Variabel X	33
3.2 Operasional Variabel Y.....	33
3.3 Bobot Nilai Pilihan Jawaban responden.....	34
3.4 Koefisien Korelasi nilai r.....	37
4.1 Hasil Uji validasi rekrutmen (X) dan kinerja pegawai (Y)	44
4.2 Uji reliabilitas rekrutmen (variabel X)	45
4.3 Uji reliabilitas Kinerja Pegawai (Variabel Y)	46
4.4 Tanggapan responden dan tentang efisiensi dalam melaksanakan tugas dan kewenangan	48
4.5 Tanggapan responden tentang pegawai mengetahui apa yang Menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi	49
4.6 Tanggapan responden tentang ketaatan dan hormat terhadap perjanjian Yang di buat antara organisasi dan pegawai	49
4.7 Korelasi (correlation).....	50
4.8 Coefficients.....	51
4.9 Model Summary	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner Penelitian.....	62
Lampiran II Variabel Rekrutmen	65
Lampiran III Variabel Kinerja Pegawai.....	67
Lampiran IV Uji validitas dan reliabilitas variabel.....	68

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, Pujisyukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat dan karunia-Nya penulis masih di berikan kesempatan untuk menyelesaikan Skripsi dengan baik dengan judul **“PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN GORONTALO UTARA”**. Skripsi ini di susun sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian sarjana fakultas Ilmu Sosial dan Ilm Politik Universitas Ichsan Gorontalo.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini penulis banyak mengalami rintangan dan hambatan, namun berkat kemurahan-Nya yang telah memberikan kekuatan dan ketabahan bagi penulis serta bimbingan dari Dosen Pembimbing dan banyak pihak yang turut memberikan bantuan dan arahan sehingga semua hambatan dan kesulitan dapat di atasi. Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun sebagai perbaikan dan koreksi kearah yang lebih baik.

Penulis menyadari tanpa bantuan dan sumbang saran dari semua pihak, penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud sebagaimana mestinya, oleh karena itu dalam kesempatan penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

Dr . Abd. Gaffar La Tjokke selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Mochammad. Sakir, S.Sos.S.I.Pem.M.Si Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu

Politik, Bapak Marten Nusi, S.I.P.M.AP Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Bapak Purwanto, S.I.P.M.Si Selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Ibu Swastiani Dunggio, S.I.P.M.Si Selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Ibu Darmawaty Abd. Razak, S.I.P.M.AP Selaku SPM Fakultas Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Haryadi, S.I.P.M.Si Selaku Sekretaris SPI Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Hasan Bau, SE.M.Si Selaku Sekretaris SPI Universitas Ichsan Gorontalo, Ibu Dr. Fatmah M. Ngabito, S.I.P.M.Si Sebagai Pembimbing I yang telah membimbing dan memberikan arahan dan masukan yang bermanfaat kepada penulis dan Ibu Sandi Prahara, ST.M.Si Selaku Pembimbing II yang selalu memberikan masukkan dalam penyusunan skripsi ini.

Ucapan Terima kasih Penulis sampaikan juga kepada Bapak : Irwan Abudi Usman, M.Pd Selaku

Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara dan seluruh Staf yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu selama pelaksanaan penelitian dan pengumpulan data. Terima kasih pula kepada Kedua orang tua tercinta Ayah (Alm. Gule Puluhulawa), dan Mama tersayang (Herlina Yusup), Kakak (Efendi Puluhulawa), Kakak (Minderia Puluhulawa),Kakak (Rukmana Puluhulawa), Adik (Pratu Moh. Fajrin Puluhulawa), Teman tercinta (Arjun A. Tompo), Sahabat (Dassy Sabriyani Kahar, S.Pd), Dan keluarga besar atas segala Doa dan dukungannya. Rekan-rekan mahasiswa/Mashasiswa, teman-teman sejurusan/program studi serta teman seperjuangan lainnya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini,masih banyak kekurangan maupun kesalahan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun guna penyempurnaan dalam skripsi ini. Semoga bantuan, bimbingan serta

dukungan yang telah di berikan oleh berbagai pihak memperoleh balasan dari Allah SWT.Amin.

Gorontalo, Maret 2022

Nurmiati Puluhulawa

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka mendukung pembangunan pemerintahan yang berkelanjutan, dibutuhkan kinerja individu serta kinerja organisasi yang berkomitmen dalam melaksanakan tanggungjawab serta fungsinya. Kinerja ditentukan dalam rangka mencari sudah sejauhmana keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja juga dipandang menjadi tolok ukur bagi pemerintahan daerah baik dalam aspek pencapaian organisasi maupun masing-masing individu, dimana hampir semua Pemerintahan Daerah saat ini menjadikan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) menjadi syarat dalam memberikan Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) kepada pegawainya disamping mendapatkan gaji pokok sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN).

Penerapan prinsip *the right man on the right place* (orang yang tepat ditempat yang benar) merupakan salah satu tujuan dalam mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) serta PPPK (Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja). Apalagi ditahun 2022 ini pemerintah melalui Kemen PAN-RB sedang berupaya untuk mengalihkan status honorer menjadi ASN yang tentunya dengan segala bentuk persyaratan dalam rangka mentransformasi kelembagaan yang efektif dan efisien. Selama ini kita terjebak pada suatu iklim organisasi birokrasi yang kurang mengedapankan prinsip Good Governance yang pada akhirnya berdampak pada Sumber Daya Manusia (SDM) kita yang kurang berkualitas. Sebab dalam proses rekrutmen pegawai

terutama pegawai honorer tidak dilakukan melalui seleksi maupun tahapan yang sesuai dengan pedoman regulasi yang berlaku. Disamping itu diinternal Pemerintahan Daerah juga seringkali terdapat mutasi pegawai yang tidak berdasar dari latar belakang keahlian serta wawasannya.

Eksistensi Pemerintah Daerah dalam mengatur segala urusan pemeritahan dan kemasyarakatan tetap menjadi hal utama dalam konsep bernegara. Meskipun demikian kita tidak bisa memungkiri semakin hari tantangan untuk memajukan sebuah negara menjadi pasang surut akibat rentang kendali atau kewenangan besar yang dimiliki pemerintah sehingga kurangnya pengawasan kinerja menjadi faktor yang mempengaruhi turunnya kinerja pegawai. Tercapainya tujuan lembaga merupakan salah satu wujud dari keberhasilan sebuah lembaga dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Tetapi keberhasilan tersebut tidak dapat dilihat begitu saja, diperlukan penilaian terhadap kinerja lembaga tersebut. Penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja tidak dapat dipisahkan dari keseluruhan poses kegiatan manajemen SDM. Dwiyanto, A. (2021). menjelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran suatu organisasi dalam mencapai visinya.

Dala rangka menuntut adanya pemerintahan daerah yang mandiri dan dapat mengembangkan inovasi, spirit kinerja, serta responsive dalam berbagai tugas dan kewenangan, terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja kelembagaan. Rahman, F. (2018) menjelaskan bahwa kinerja pegawai yang baik kemungkinan juga berdampak besar terhadap kinerja kelembagaan. Namun

untuk melakukan itu semua harus diawali dari proses rekrutmen pegawai yang benar-benar berkompeten menjalankan aktivitas pemerintahan.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara, terdapat beberapa fungsi yang melekat pada pegawainya diantaranya: 1) Penyusunan rencana kerja Dinas Pendidikan; 2) Perumusan kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang pendidikan; 3) Pelaksanaan pelayanan, pembinaan, dan pengendalian urusan pemerintahan bidang pendidikan; 4) Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan urusan pemerintahan bidang pendidikan; 5) Pelaksanaan kesekretariatan dinas; dan 6) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya dan/atau sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. (Sumber data:<https://disdik.gorutkab.go.id/> tahun 2022)

Selanjutnya terkait fenomena tentang kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara yang peneliti lihat masih ditemukan sejumlah permasalahan, diantaranya: 1) Ditemukan terdapat penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya atau latarbelakang pendidikannya, seperti pegawai dengan latar Pendidikan guru cukup banyak yang dimutasi menjadi pegawai structural di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara; 2) Rekrutmen dan rotasi pegawai ini dilakukan hanya karena pendekatan secara emosional atau politik oleh yang mempunyai kewenangan sehingga dalam praktek pelaksanaannya mereka terlihat cukup kaku jika dan butuh waktu untuk menyesuaikan diri dilingkungan birokrasi; 3) Kinerja pegawai dalam fungsi evaluasi pada satuan

Pendidikan Se-Kabupaten Gorontalo berjalan lamban. Hal ini disebabkan oleh kurangnya responsibilitas pegawai dalam penginputan data dari sekolah-sekolah maupun cabang dinas yang ada di Kabupaten Gorontalo Utara.

Jika ditinjau dari pedoman Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dalam menjalankan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN, konsep the right man on the right place menitik beratkan kepada pemerintah daerah untuk menerapkan sistem merit, yaitu penempatan aparatur sipil negara berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja. Hal ini bertujuan untuk menghindari penyakit birokrasi yang sering ditemui terkait profesionalisme pegawai yang keliru dalam proses perekrutan akibat ditempatkan pada tempat yang kurang sesuai. Menurut Darumurti, A., Atmojo, (2021) terdapat beberapa indikator rekrutmen yaitu: 1) Metode Rekrutmen Tertutup. yaitu pelaksanaan rekrutmen dikalangan terbatas, hanya untuk pegawai dan orang-orang tertentu saja; 2) Metode terbuka,

yaitu pelaksanaan rekrutmen yang diumumkan melalui iklan di media massa. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan banyak lamaran, sehingga kesempatan memperoleh pegawai yang baik dan andal menjadi lebih besar.

Proses rekrutmen pegawai bertujuan agar orang-orang yang ditempat pada satu organisasi dapat menjalankan aktivitas pekerjaannya dengan maksimal dan sesuai dengan kompetensinya sehingga kinerja individu serta kinerja organisasi dapat terlaksana dengan baik.

Sulaksono, H. (2015). Mengatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja pegawai diantaranya: 1) Efektivitas dan Efisiensi. Dalam hubungannya

dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi; 2) Otoritas dan Tanggung jawab Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja organisasi; 3) Disiplin yang meliputi ketataan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin yang buruk.

Berdasarkan telah di kemukakan latar belakang di atas maka peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Seberapa besar pengaruh rekrutmen (X) terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud diadakannya penelitian ini adalah untuk memperoleh data mengenai pengaruh rekrutmen (X) terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah: Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

Diharapkan dapat menambah khasanah pengetahuan di bidang ilmu pemerintahan, terutama yang menyangkut kinerja pegawai ditinjau dari proses rekrutmen pegawai.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan dan pertimbangan khususnya di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara, dalam mengembangkan kinerja sumber daya aparaturnya.

3. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan perbandingan liberatur bagi peneliti berikutnya yang juga tertarik terhadap rekrutmen dan kinerja organisasi pemerintahan daerah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Konsep Kinerja

Kinerja pegawai pada dasarnya terbentuk setelah pegawai merasa adanya kepuasan, karena kebutuhannya terpenuhi dengan kata lain apabila kebutuhan pegawai belum terpenuhi sebagaimana mestinya maka kepuasan kerja tidak akan tercapai, dan pada hakikatnya kinerja pegawai akan sulit terbentuk.

Kinerja pegawai merupakan unsur yang memiliki peran sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai target dan tujuannya. Kinerja pegawai merupakan hal yang bersifit individual karena tingkat kemampuan setiap karyawan berbeda-beda . Menurut Rivai (2009), Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Sumarno (2005), Kinerja adalah hasil akhir dari suatu kegiatan. Sependapat dengan Stephen dan Judge (2010) menyatakan kenerja adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) Menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuanitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Menurut Syamsul Hadi Senen (2015) menyatakan bahwa keberadaan manusia sebagai sumber daya manusia adalah sangat penting dalam organisasi karena sumber daya manusia menunjang organisasi melalui karya, bakat, kreativitas, dorongan dan peran nyata

seperti yang dapat di lihat dalam setiap organisasi. Tanpa adanya unsur manusia dalam sebuah organisasi di mana keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi sangat di tentukan oleh kinerja karyawannya.

Faktor yang memegang preranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu adalah kinerja pegawai. R.M. Doni Ha Wardhana (2016:93) mengemukakan kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang di akibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang di peroleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Setiap organisasi akan berusaha meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena keberhasilan suatu orgnisasi salah satunya di penaruhi oleh kinerja pegawai. Menurut Fahmi (2010:2), kinerja adalah hasil yang di peroleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang di hasilakn selama satu periode waktu.

Menurut Tjuju Yuniarsih dan Suwanto (2011:161), kinerja merupakan prestasi nyata yang di tampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Selain itu, Menurut Bambang Guritno dan Waridin dalam Heny Sidanti (2015:46) menyatakan kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang di capai oleh karyawan dengan standard yang telah di tentukan.

Triguno (dalam Cindrawati, 2016:8) mengemukakan kinerja pegawai merupakan penampilan perilaku kerja yang di tandai oleh Keluwesan gerak, ritme, dan urutan kerja yang sesuai dengan prosedur sehingga di peroleh hasil yang memenuhi syarat kualiatas, kecepatan dan jumlah. Kinerja merupakan sikap yang

perlu di terapkan dalam pekerjaan. Hal yang senada juga di sampaikan Efendi (dalam masaong dan Tilome, 2014:211) kinerja adalah sebagai suatu hasil dan atau syarat kesuksesan yang di capai oleh lembaga, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan di evalusi oleh orang –orang tertentu . kinerja juga dapat di artikan sebagai hasil pencapaian seorang karyawan dalam bekerja.

Pendapat di atas di perkuat oleh Sastrohardiaryo (2002:43) bahwa kinerja yaitu sebagai prestasi adalah sumbangan secara kualitatif dan kuantitatif yang terukur dalam membantu tercapainya tujuan kelompok dalam suatu unit kerja, dalam arti prestasi atau hasil kerja yang di sumbangkan oleh seseorang atau kelompok dalam menunjukkan tercapainya tujuan sebuah organisasi.

Dalam penjelasan di atas di persepsi oleh Bambang Kusriyanto (dalam Mangkunegara, 2007:9, kinerja adalah perbandingan hasil yang di capai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Sedangkan Menurut Faustino Cardose (dalam Mangkunegara, 2007:9) mengemukakan definisi kerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering di hubungkan dengan produktivitas. Dengan kata lain kinerja adalah sesuatu yang harus di realisasikan.

Poltak Sinambela dan Sarton Sinambela (2019) mengatakan sangatlah sulit untuk menetapkan suatu definisi kinerja yang dapat memberikan perngertian yang komprehensif. Penggunaan kata kinerja sendiri kadang –kadang disamaartikan dengan prestasi kerja, efektifitas kerja hasil kerja, pencaaan tujuan, produktivitas kerja, dan berbagai istilah lainnya. Sesungguhnya sekalipun ada persamaan

pengertian kinerja dengan berbagai istilah tersebut, akan tetapi terdapat perbedaan pengertian dasarnya maupun prosesnya.

Poltak Sinambela dan Sarton Sinambela (2019), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kinerja yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Jika disimak berdasarkan etimologinya, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata “*to perform*” yang mempunyai beberapa masukan (*entris*): (1) memasukkan, melaksanakan, menjalankan; (2) memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar; (3) menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan; (4) menggambarkan dengan suatu suara atau alat musik; (5) melaksanakan atau menyempurnakan tanggungjawab; (6) melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan; (7) memainkan music; (8) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin 2).). Tidaklah semua masukan tersebut relevan dengan kinerja disini, hanya empat saja yakni: (1) melakukan; (2) memenuhi atau menjalankan; (3) melaksanakan suatu tanggungjawab, dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. Dari masukan tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih di tekankan pada proses, dimana

selama pelaksanaan pekerjaan tersebut diakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

Aktifitas menentukan berhasil atau tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi adalah penilaian pelaksanaan seluruh kegiatan yang telah di rencanakan sebelumnya. Aktifitas ini lazimnya disebut dengan penilaian kinerja. Pelaksanaan suatu pekerjaan tanpa diikuti oleh penilaian tidaklah dapat diukur dan diketahui seberapa besar tingkat pencapaian tujuan yang telah dicapai. Penilaian pekerjaan pada dasarnya adalah manifestasi dari penilaian pekerjaan karyawan. Keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu akan dapat mengarahkan penetapan kinerja organisasi.

Penilaian pekerjaan adalah suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan suatu urutan tingkat pekerjaan-pekerjaan itu melalui penentuan kedudukan dan rasio satu pekerjaan di bandingkan dengan pekerjaan yang lain. Hasil dari penilaian pekerjaan ini disebut sebagai kinerja, yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk memeberikan suatu sistem upah yang adil. Kata "pekerjaan" mempunyai berbagai tafsiran yang demi kejelasan dan ketetapan memerlukan definisi yang teliti. Tetapi untuk mendapatkan definisi yang tepat, ada istilah-istilah tambahan tertentu harus ditegaskan secara formal.

2.1.2 Penilaian Kinerja

Menurut Murphy and co dalam Poltak Sinambela dan Sarton Sinambela (2019) menggambarkan tiga tujuan penilaian kinerja yang mempengaruhi

penilaian yaitu: (1) Tujuan Penilaian dapat langsung mempengaruhi penilaian, (2) tujuan penilaian tidak langsung mempengaruhi penilaian, melalui proses kognitif dasar, termasuk observasi, encoding dan pemanggilan, dan (3) tujuan penilaian dapat mempengaruhi dimana penilai memasukkan informasi perilaku yang dinilai ketika membat judgment tentang kinerjanya.

Menurut T.V. Rao dalam buku Sedarmayanti (2018) tujuan penilaian diri atau penilaian kinerja individu adalah:

1. Menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk mengiktisarkan:
 - Berbagai tindakan yang telah diambilnya dalam kaitan dengan anekafungsi yang bertalian dengan perannya.
 - Keberhasilan dan kegagalannya sehubungan dengan fungsi-fungsi itu
 - Kemampuan-kemampuan yang diperlihatkan dan kemampuan-kemampuan yang ia rasakan kurang dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan itu dan berbagai dimensi managerial serta perilaku yang telah diperlihatkan olehnya selama setahun
2. Mengenali akan kebutuhan perkembangannya sendiri dengan membuat rencana bagi perkembangannya di dalam organisasi dengan cara mengidentifikasi dukungan yang ia perlukan dari atasan yang harus dilaporinya dan orang-orang lain di dalam organisasi.
3. Menyampaikan kepada atasan yang harus dilaporinya, sumbangannya, apa yang sudah dicapai dan refleksinya supaya ia mampu meninjau prestasinya sendiri dalam perspektif yang benar dan dalam penilaian yang lebih obyektif. Hal ini merupakan sebuah persiapan yang perlu bagi diskusi-

diskusi peninjauan prestasi kerja dan rencana-rencana perbaikan prestasi kerja.

4. Memprakarsai suatu proses peninjauan dan pemikiran tahunan yang meliputi seluruh organisasi untuk memperkuat perkembangan atas inisiatif sendiri guna mencapai keefektifan manajerial.

Penilaian kerja dapat memotivasi para karyawan jika evaluasi tersebut dapat menyakinkan para karyawan bahwa penilaian yang dilakukan adalah bagian dari apa yang mereka harapkan dihubungkan dengan peningkatan karir mereka. Artinya bahwa penilaian kinerja yang dilakukan akan dihubungkan dengan masa depan mereka. Selain itu tujuan khusus lainnya adalah meningkatkan pengertian manajerial, sebuah program formal mendorong para pimpinan untuk mengamati perilaku bawahan lewat pengamatan yang meningkat dan yang lebih mendalam, dapat dihasilkan saling pengertian yang meningkat di antara para supervisor dan bawahan.

Secara umum, penialai terhadap pegawai suatu organisasi memiliki berbagai manfaat, baik bagi organisasi maupun bagi karyawan itu sendiri. Bagi karyawan , akan menyebabkan terpicunya semangat berkompetisi untuk menjadi lebih baik ke depannya. Salah satunya ditandai dengan peningkata etos kerja para karyawan itu sendiri. Sementara itum bagi organisasi akan berdampak pada adanya peningkatan produktivitas organisasi.

2.1.3 Indikator dan Sasaran Penilaian Kinerja

Menurut Poltak Sinambela dan Sarton Sinambela (2019) Penilaian kinerja adalah suatu metode membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan

prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan suatu urutan tingkat pekerjaan itu (yakni, menentukan kedudukan nisbi satu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan yang lain), untuk dapat menetukan kinerja seseorang dengan demikian memberikan dasar untuk suatu system upah yang adil. Sementara menurut Robbins (2010:88) penilaian kinerja adalah sebah mekanisme untuk memastikan bahwa orang-orang pada tiap tingkatan mengerjakan tugas-tugas menurut cara-cara yang diinginkanoleh para majikan mereka. Dengan demikian, para manajer di setiap tingkatan berusaha memperbaiki tingkat prestasi mereka dengan cara menilai kinerja para bawahan mereka dan dengan demikian mereka dapat mengendalikan perilaku mereka.

Perbedaan yang jelas antara penilaian pekerjaan dan penilaian pegawai. Penilaian pekerjaan adalah mengenai pekerjaan dan tugas, bukan mengenai orang. Tetapi penilaian karyawan adalah mengenai kecakapan dan prestasi para pemegang jabatan, untuk membedakannya dari penilaian tingkat-tingkat penilaian pekerjaan. Penilaian pekerjaan menetukan kedudukan nisbi pekerjaan-pekerjaan dalam suatu organisasi. Diasumsikan bahwa pekerjaan yang dapat dilaksanakan oleh orang-orang dengan bebagai tingkat kemampuan dan kecakapan, asalkan isi pekerjaan tetap tidak berubah. Baik penialain pekerjaan maupun penilaian kinerja adalah alat-alat yang digunakan bersama-sama untk menetukan upah yang adil berdarakan baik tingkat pekerjaan maupun tingkat prestasi.

Menurut Robbins (2010:76) Penilaian pekerjaan (*performance appraisal*) secara keseluruhan meruapak proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan. Penilaian pekerjaan berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan

pekerjaan yang ditugaskan/diberikan.evaluasi pekerjaan menentukan seberapa tinggi harga sebuah pekerjaan bagi organisasi, dan dengan demikian, pada kisaran berapa gaji sepatutnya diberikan kepada pekerjaan tersebut. Sementara penilaian pekerjaan mungkin menunjukkan bahwa seseorang adalah pembuat program computer terbaik yang dimiliki organisasi, evaluasi pekerjaan digunakan untuk memastikan bahwa pembuat program tersebut menerima gaji maksimal untuk posisi programmer computer sesuai dengan nilai posisi tersebut bagi organisasi. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian pekerjaan (1) karakteristik situasi, (2) deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan standar kinerja pekerjaan, (3) tujuan-tujuan penilaian kinerja, (4) sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

Penilaian pekerjaan mempunyai dua sasaran pokok yaitu (1) membandingkan berbagai pekerjaan dan menentukan tingkat pekerjaan-pekerjaan itu dalam setiap kelompok kerja, (2) membandingkan berbagai pekerjaan diantara berbagai kelompok kerja yakni; untuk melihat apakah tingkat pekerjaan X dalam suatu kelompok kerja adalah sama, lebih tinggi atau lebih rendah dari pekerjaan Y dalam kelompok kerja lainnya.

Penilaian pekerjaan adalah suatu metode perbandingan sistematis dari pekerjaan-pekerjaan untuk menentukan kedudukan dan ratio dari pekerjaan-pekerjaan itu, dengan demikian memberikan dasar untuk suatu sistem pembayaran yang adil. Liebih lanjut dapat dikemukakan manfaat utama penilaian kinerja antara lain: (1) ia memberikan sarana untuk menghadapi ketidakadilan yang ada dan mencegah terciptanya ketidakadilan yang baru, (2) Ia memberikan kerangka untuk

perbandingan antara manajemen dan serikat buruh. Perundingannya ialah tentang berbagai prinsip, struktur upah umum, tingkat upah, dan tambahan upah, dan bukan pembicaraan tentang pekerjaan satu per satu, (3) Ia memberikan sarana untuk menangani keluhan dan diharapkan bahwa keluhan akan berkurang setelah sistemnya diterima, (4) tingkat bayaran pekerjaan yang baru diciptakan dapat ditentukan secara sistematis tanpa adanya bahaya untuk menciptakan ketidakadilan yang baru, (5) para pegawai dapat dengan mudah mengeri kemungkinan mereka untuk penghasilan lebih tinggi dalam keadaan mereka sekarang dan tahu harus memilih pekerjaan yang mana untuk memperoleh bayaran yang lebih tinggi. Robbins (2010:101)

Sulaksono, H. (2015). Mengatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja pegawai diantaranya: 1) Efektivitas dan Efisiensi. Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi; 2) Otoritas dan Tanggung jawab Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja organisasi; 3) Disiplin yang meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara

perusahaan dan pegawai. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin yang buruk.

2.2 Rekrutmen

2.2.1 Konsep Rekrutmen

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan, umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang di berikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bhakan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus di kembangkan dan di arahkan agar tercapainya tujuan yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari : perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini di tunjukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen, Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang di butuhkan perusahaan, untuk di pekerjakan di dalam perusahaan (Malthis, 2001). Adapun manfaat dari Rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “the Right Man on The Right Place”, dimana hal ini menjadi pasangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencapai dan memikat pelamar kerja dengan motivasi,

kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang di perlakukan guna menutupi kekurangan yang di identifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang di butuhkan, kapan di perlukan, serta kriteria apa saja yang di perlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber-sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal)organisasi. Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang di lakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menetukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manager dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan (malthis:2001). Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang di perlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi. Aktivitas rekrtumen akan menyisihkan pelamar yang kurang tepat dan memfokuskan upayanya pada calon yang akan di panggil kembali. Aktivitas rekrutmen dapat membangun opini public yang menguntungkan dengan cara mempengaruhi sikap para pelamar sedemikian rupa terlepas mereka di angkatatau tidak, Hasibuan(2008) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan

yang dalam suatu orgnisasi. Sedangkan pengertian rekrutmen menurut Simsmors (2004) merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikirkan pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang di perlakukan untuk menutupi kekurangan yang di identifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen di mulai pada saat calon mulai di cari, dan berakhir pada saat lamaran mereka di serahkan. Handoko (2008) menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikiran”para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Lebih jauh lagi, Rivai (2009) menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang di mulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampain mendapatkan calon yang di inginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

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

Rekrutmen menurut Mathis dan Jackson dalam Hermaddin (2017), berarti proses menghasilkan satu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan organisasional. Definisi lain mengatakan bahwa rekutmen adalah usaha mencari dan menarik tenaga kerja agar melamar lowongan kerja yang ada pada suatu perusahaan (Hasibuan dalam Hermaddin, 2017). Rekrutmen merupakan tindak lanjut dari fungsi manajemen sumber daya manusia tenaga kerja yang

pertama yaitu analisis pekerjaan. Setelah hasil analisis pekerjaan menunjukkan adanya uraian dan kualifikasi pekerjaan, yang menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi calon tenaga kerja untuk memangku suatu jabatan (Yamin dalam Simbolon, 2018).

Rivai dalam Hermaddin (2017) menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Rekrutmen adalah hal yang penting bagi perusahaan, karena dengan banyaknya yang melamar, 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.

Sementara itu Tujuan Rekrutmen Menurut Sulistiyan dan Rosidah dalam Yusuf (2015), aktivitas penarikan atau rekrutmen tenaga kerja perlu menetapkan tujuan-tujuannya yang meliputi: (1) Penarikan tenaga kerja sebagai alat keadilan sosial Penarikan ini lebih berpihak pada kepentingan publik secara umum, bukan berkiblat pada kepentingan spesifik yang harus dicapai oleh organisasi. Penarikan tenaga kerja dilakukan dengan memberikan pertimbangan proporsional kepada pihak yang perlu dilindungi, yang sangat mungkin berposisi sebagai pihak yang dirugikan akibat penarikan tenaga kerja, apabila dibiarkan. (2) Penarikan tenaga kerja sebagai teknik untuk memaksimalkan efisiensi Penarikan ini merupakan sebuah penarikan tenaga kerja yang biasanya dilakukan secara ketat. Tujuan penarikan tenaga kerja dapat menjaring calon pegawai berkualitas, sehingga jika

diterima kelak dapat memenuhi tuntutan dan ritme dari organisasi. (3) Penarikan tenaga kerja sebagai strategi responsivitas politik Rivai dan Ella dalam Yusuf (2015) menuturkan bahwa penarikan tenaga kerja sebagai strategi responsivitas politik akan timbul dengan gejolak disuatu Negara atau daerah, seperti masalah-masalah di perbatesan, perubahan kebijakan politik yang dibuat. Dengan kondisi yang berubah-ubah sangat mungkin jika kebutuhan SDM pun berubah-ubah.

2.2.2 Tujuan rekrutmen

Tujuan Rekrutmen pada pelaksanaan penarikan konsumen (rekrutmen) terdapat beberapa tujuan yakni (Sunyoto,2012:95):1. Penarikan tenaga kerja sebagai alat keadilan social penarikan ini tidak berpihak pada kepentingan spesifik yang perlu di capai oleh perusahaan, tetapi lebih berpihak pada kepentingan umum. Oleh karena itu, penarikan ini di laksanakan dengan memberi pertimbangan proporsional terhadap pihak yang harus di lindungi, dan jika di biarkan akan sangat memungkinkan menjadi pihak yang di rugikan. Contohnya alokasi putra daerah dan dalam penerimaan karyawan.2. penarikan tenaga kerja sebagai teknik untuk memaksimalkan efesien penarikan ini ialah suatu penarikan pada umumnya di laksanakan dengan ketat. Dalam hal ini, bertujuan guna bisa menseleksi calon

karyawan yang memiliki kualitas, sehingga apabila di terima nantinya bisa menjalankan tuntutan perusahaan. Karyawan yang di terima melalui ujian yang sangat ketat, pada umumnya latar belakang dan jumlah pendaftarannya sudah di tetapkan, dan juga sering kali terjadi kerja sama dengan instansi tertentu contohnya

hanya menerima lulusan dari universitas tertentu.3. penarikan tenaga kerja sebagai strategi responsivitas politik ini di cocokan dengan perubahan kewajiban politik, masalah-masalah di perbatasan, dan gejolak suatu Negara. Maka dari itu, situasi yang berubah-ubah ini sangat memungkinkan kebutuhan akan SDM secara sektoral juga bisa berubah.tujuan rekrutmen Menurut Veithzal Rival Zainal (2015:20)tujuan rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang di mulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuat lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang di inginkan /qualified sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

2.2.3Indikator Rekrutmen Pegawai

Menurut Hasibuan (2011:41) indikator-indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain :1. Dasar perekrutan harus perpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang etalah di tentukan untuk mendudukan jabatan tersebut. 5.2. sumber perekrutan a. sumber internal memutasikan karyawan yang memenuhi standar dari jabatan yang lowongan tersebut.b.sumber eksternal karyawan yang mengisi jabatan yang lowonganya di rekrut dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan.3. metode perekrutan a. saja. b. metode terbuka perekrutan di informasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebarluaskan ke masyarakat.

Menurut Yulasmi (2016:71), suatu rekrutmen bisa di katakan berhasil apabila perusahaan melaksanakan beberapa indikator yang di butuhkan dalam perekrutan yang dibutuhkan dalam perekrutan yakni:1. Sumber-sumber rekrutmen dapat di laksanakan dengan

2 sumber yakni:a. sumber rekrutmen internal karyawan terbaik yang di pilih guna mengisi jabatan yang kosong dapat di peroleh dari intern perusahaan.posisi yang kosong ini bisa di serahkan kepada karyawan yang di pandang pantas, sehingga bisa memotivasi karyawan tersebut dan karyawan lainnya agar bekerja lebih baik. Secara internal, pengisian posisi ini bisa di laksanakan dengan adanya rotasi, demosi,dan promosi. Rotasi ialah perpindahan jabatan di level yang sama. Demosi ialah penurunan jabatan sementara promosi ialah kenaikan jabatan. b.Sumber rekrutmen eksternalrekrutmen, eksternal ialah perekrutan yang bersumber dari luar perusahaan. Seluruh perusahaan membutuhkan perekrutan dari luar perusahaan jika tidak ada karyawan intern yang di anggap pantas guna mengisi kekosongan jabatan yang di perlukan.

Rekrutmen ini juga di butuhkan apabila perusahaan menjalankan ekspansi bisnis yang mengkibatkan peningkatan kebutuhan tenaga kerja.2. metode-metode rekrutmen a. metode terbuka yang pelaksanaan rekrutmennya di informasikan dengan iklan di media masa. Ini di laksanakan guna memperoleh banya lamaran, supaya kesempatan mendapatkan karyawan yang andal dan baik menjadi semakin besar .b. Metode tertutup metode yang pelaksanaan rekrutmennya di kalangan teratas, yakni hanya untuk orang-orang dan karyawan tertentu saja, supaya lamaran yang masuk tidak banyak sehingga akan kesulitan mendapatkan karyawan yang sesuai.3. Hambatan-hambatan rekrutmen adanya berbagai kebijaksanaan yang di tentukan dan di laksanakan dalam perusahaan memiliki maksud supaya perusahaan sangup mencapai sasaran dan tujuannya, sehingga bisa saja kebijaksanaan itu

memberikan batasan ruang gerak bagi para pelamarnya.4. media rekrutmen di zaman modern seperti ini, setiap orang dengan mudah mendapatkan informasi mengenai lowongan pekerjaan. Baik dari Koran, website,sosial media,dan lain-lain

5. waktu dan biaya yang di gunakan seberapa

banyak waktu yang di perlukan untuk mencari para pelamar dan sberapa banyak biaya yang di perlukan untuk merekrut calon karyawan sebuah perusahaan.

Menurut Purnaya (2016), banyak hambatan yang ditemui dalam kegiatan tersebut. Perekutan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting sekaligus menarik karena praktik ini sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai sebagai berikut:

1. Karakteristik organisasi Karakteristik organisasi akan menentukan desain dan pelaksanaan sistem rekrutmen dalam organisasi. Karakteristik organisasi tercermin dari sistem nilai, norma dan budaya perusahaan, filosofi organisasi, visi dan misi organisasi, serta tujuan dan strategi organisasi.
2. Tujuan dan Kebijakan Organisasi Tujuan organisasi adalah ingin mencapai penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien. Efisien adalah kemampuan menggunakan sumber daya dengan benar dan membuang sumber daya yang tidak perlu. Sementara efektivitas banyak berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi yaitu memperoleh keuntungan.
3. Kondisi lingkungan eksternal organisasi Kondisi lingkungan akan memengaruhi nasib organisasi secara keseluruhan. Karena sebagai suatu sistem, organisasi akan berinteraksi dengan lingkungannya.

4. Biaya rekrutmen organisasi Biaya yang dibutuhkan dalam proses rekrutmen bisa cukup besar, yang mungkin tidak tersedia dalam anggaran organisasi.
5. Kompensasi. Kompensasi ini bisa bertindak sebagai perangsang atau insentif untuk menarik calon tenaga kerja. Besarnya kompensasi akan memengaruhi minat pelamar untuk menjadi karyawan pada sebuah organisasi. (6) Kebiasaan rekrutmen Kebiasaan perekrutan pada masa lalu yang dianggap sudah baku dan dilakukan berulang-ulang akan mampu meningkatkan keahlian seorang perekrut dalam menilai calon karyawan. Sehingga dari didapatnya keahlian tersebut proses perekrutan dapat berjalan lebih baik. Sementara kebiasaan yang salah dan kurang baik mungkin akan terulang kembali, sehingga proses pencarian calon karyawan yang berkualitas tidak tercapai.

Menurut Darumurti, A., Atmojo, (2021) terdapat beberapa indikator rekrutmen yaitu: 1) Metode Rekrutmen Tertutup. yaitu pelaksanaan rekrutmen dikalangan terbatas, hanya untuk pegawai dan orang-orang tertentu saja; 2) Metode terbuka, yaitu pelaksanaan rekrutmen yang diumumkan melalui iklan di media massa. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan banyak lamaran, sehingga kesempatan memperoleh pegawai yang baik dan andal menjadi lebih besar.

2.3 Kerangka Pikir Penelitian

Setiap manusia memiliki keunikannya masing-masing. Karakter yang berbeda satu dengan lainnya membuat mereka tidak bisa diseragamkan. Sebab ketika masuk ke topik pembicaraan soal team work pembagian kerja berdasarkan kemampuan mereka mutlak untuk dilakukan. Permasalahannya adalah ketika

hampir tidak ada tupoksi bagi mereka untuk diberitugas maka itu akan menjadi sumber permasalahan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu pola rekrutmen pegawai harus dirubah dan sejalan dengan prinsip the right man on the right place.

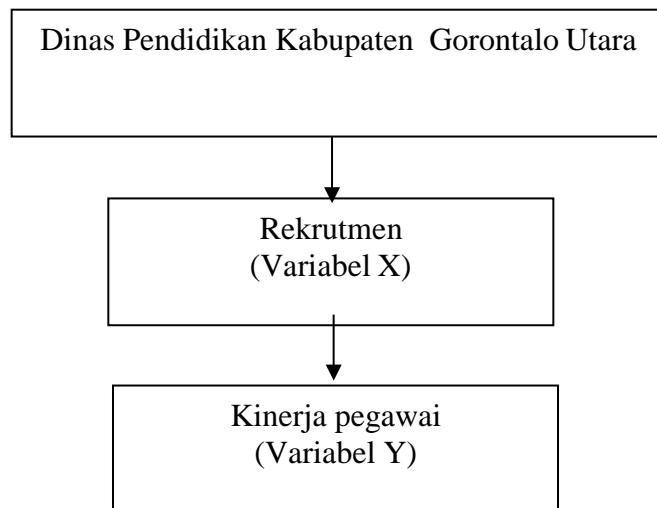
Menurut Darumurti, A., Atmojo, (2021) terdapat beberapa indikator rekrutmen yaitu: 1) Metode Rekrutmen Tertutup. yaitu pelaksanaan rekrutmen dikalangan terbatas, hanya untuk pegawai dan orang-orang tertentu saja; 2) Metode terbuka, yaitu pelaksanaan rekrutmen yang diumumkan melalui iklan di media massa. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan banyak lamaran, sehingga kesempatan memperoleh pegawai yang baik dan andal menjadi lebih besar. Proses rekrutmen pegawai bertujuan agar orang-orang yang ditempat pada satu organisasi dapat menjalankan aktivitas pekerjaannya dengan maksimal dan sesuai dengan kompetensinya sehingga kinerja individu serta kinerja organisasi dapat terlaksana dengan baik.

Sementara itu Sulaksono, H. (2015). Mengatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja pegawai diantaranya: 1) Efektivitas dan Efisiensi. Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi; 2) Otoritas dan Tanggung jawab Masing-masing

pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja organisasi; 3) Disiplin yang meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan pegawai. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai memiliki disiplin yang buruk.

Dari uraian tersebut dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Menurut Arikunto (2006:71) hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampe terbukti melalui data yang terkumpul. Adapun hipotesis dalam penelitian ini ialah :

Ha : Rekrutmen (X) berpengaruh kinerja pegawai (Y) Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara.

H0 : Rekrutmen (X) tidak berpengaruh kinerja pegawai (Y) Pada Dinas Pendidikan
Kabupaten Gorontalo Utara.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Lokasi Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan kerangka pemikiran yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka yang menjadi obyek penelitian ini adalah pengaruh rekrutmen (X) terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara.

Dalam penelitian, peneliti memerlukan waktu kurang lebih 3 (tiga) bulan. Alasan pemilihan obyek diatas berdasarkan pertimbangan bahwa Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara berangkat dari fungsi yang melekat pada pegawainya diantaranya: 1) Penyusunan rencana kerja Dinas Pendidikan; 2) Perumusan kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang pendidikan; 3) Pelaksanaan pelayanan, pembinaan, dan pengendalian urusan pemerintahan bidang pendidikan; 4) Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan urusan pemerintahan bidang pendidikan; 5) Pelaksanaan kesekretariatan dinas; dan 6) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya dan/atau sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih jenis penelitian deskriptif (menggambarkan) dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan kata-kata atau kalimat dan gambar serta angka – angka dengan

memakai sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok.

Menurut Sugiyono (2008:6) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri, yaitu tanpa membantu perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan penjabaran dari suatu variabel dalam indikator atau gejala – gejala yang terperinci, sehingga variabel-variabel itu dapat diketahui ukurannya. Untuk mengetahui data – data yang diperlukan dalam penelitian maka terlebih dahulu perlu mengoperasikan variabel yang berkorelasi sesuai dengan tinjauan pustaka dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan.

Menurut Darumurti, A., Atmojo, (2021) terdapat beberapa indikator rekrutmen yaitu: 1) Metode Rekrutmen Tertutup. yaitu pelaksanaan rekrutmen dikalangan terbatas, hanya untuk pegawai dan orang-orang tertentu saja; 2) Metode terbuka, yaitu pelaksanaan rekrutmen yang diumumkan melalui iklan di media massa. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan banyak lamaran, sehingga kesempatan memperoleh pegawai yang baik dan andal menjadi lebih besar. Proses rekrutmen pegawai bertujuan agar orang-orang yang ditempat pada satu organisasi dapat menjalankan aktivitas pekerjaannya dengan maksimal dan sesuai dengan kompetensinya sehingga kinerja individu serta kinerja organisasi dapat terlaksana dengan baik.

Sementara itu Sulaksono, H. (2015). Mengatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja pegawai diantaranya: 1) Efektivitas dan Efisiensi. Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direnanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi; 2) Otoritas dan Tanggung jawab Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja organisasi; 3) Disiplin yang meliputi ketataan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan pegawai. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai memiliki disiplin yang buruk.

Dari uraian tersebut dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel X

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Rekrutmen (Variabel X)	1. Metode rekrutmen tertutup 2. Metode rekrutmen terbuka Darumurti, A., Atmojo, (2021)	<ul style="list-style-type: none"> • Dilakukan berdasarkan kepentingan struktur organisasi • Dilakukan dengan prinsip transparan, akuntabel, efektif, dan berkonsep para <i>the right man on the right place</i> 	Ordinal Ordinal

Sumber : menurut Darumurti, A. Atmojo (2021)

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Y

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Variabel Y)	1. Efektivitas Dan Efisiensi 2. Otoritas dan tanggungjawab 3. Disiplin Sulaksono, H. (2015).	<ul style="list-style-type: none"> • Efektif dalam menjalankan tugas dan kewenangan. • Efisiensi dalam melaksanakan tugas dan kewenangan • mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. • ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan pegawai 	Ordinal

Sumber : menurut Sulaksono, H. (2015).

Untuk pengukuran hasil penelitian maka peneliti memakai metode strata berurutan dengan cara kuesioner disusun dengan menggunakan skala likert, dengan menyiapkan 5 (lima) pilihan yaitu selalu, sering, kadang – kadang, jarang dan tidak

pernah. Setiap pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda seperti tampak pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Bobot nilai pilihan jawaban responden:

Pilihan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kadang – kadang	3
Jarang	2
Tidak pernah	1

3.2.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi menurut Riduwan (2008 : 55) merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat – syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian adalah sampel pegawai pada masing-masing bagian di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara yang berjumlah 27Orang

b. Sampel

Menurut Riduwan (2008 : 56) sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri – ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasinya secara tepat dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan banyaknya ukuran sampel.

Teknik yang digunakan dalam menetapkan sampel adalah sampling jenuh, yaitu pengambilan sampel sebesar populasi yang ada. Hal ini mengacu pada pendapat Riduwan (2008:64) sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel

apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara

3.2.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen dan liberator-liberatur yang berkaitan dengan tugas dan wewenang pemerintah di Dinas Pendidikan
2. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari responden berupa data yang berkaitan dengan rekrutmen dan kinerja pegawai, dengan cara membagikan kuesioner untuk dijawab responden.

3.2.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang meliputi data primer dan sekunder dilakukan dengan cara :

1. Kuesioner dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan alternatif jawaban dan dibagikan kepada sejumlah responden yaitu pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara
2. Observasi dilakukan dengan melihat langsung kondisi obyek di lapangan.

a. Prosedur Penelitian

Tingkat validitas (keabsahan) dan reliabilitas (kehandalan) suatu hasil penelitian sangattergantung pada alat pengukuran yang digunakan dan dari hasil yang diperoleh.

b. Uji Validitas

Berkaitan dengan pengujian validitas instrumen menurut Riduwan (2008:109-110) yang menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan

tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian – bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Untuk menghitung validitas alat ukur, maka digunakan rumus *Pearson Product Moment* yakni :

$$r_{hitung} = \frac{n \cdot \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{(n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}}$$

Dimana :

r_{hitung} = Koefisien korelasi

$\sum X_i$ = Jumlah skor item

$\sum Y_i$ = Jumlah skor total (seluruh item)

n = Jumlah responden

selanjutnya dihitung dengan uji –t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = Nilai t- hitung

r = Koefisien korelasi hasil r_{hitung}

n = Jumlah responden

Distribusi (table t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$). Kaidah keputusan :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti valid, sebaliknya

$t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak valid

Tabel 3.4**Koefisien korelasi nilai r**

R	Tingkat Korelasi
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiono (2008 : 184)

3.2.6 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau konsisten alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan terhadap pertanyaan ataupun pertanyaan yang sudah valid, untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama.

Dan untuk menguji reliabilitas kuesioner dialakukan dengan menggunakan teknik *Alfa Cronbach (a)* dilakukan untuk jenis datta interval/easy instrument yang telah memiliki tingkat keandalan atau reliabilitas yang dapat diterima jika nilai keofisiennya reliabilitas yang terukur adalah variabel $\geq 0,60$ atau 60%.

Rumus yang digunakan yaitu rumus alfa cronbach (a) yaitu :

$$a = \left(\frac{k}{k - 1} \right) \left(1 - \frac{\sum a^2}{a_1^2} \right)$$

Dimana :

a = Relibilitas intrument

k = Banyaknya pertanyaan

$\sum a^2$ = Jumlah pertanyaan

a_1^2 = Total varians

Reliabel dari setiap pernyataan akan ditunjukkan dengan hasil r_i positif dan r

hitung $>r$ tabel, berarti seluruh item pernyataan adalah reliable/handal.

3.2.7 Metode Analisis Data

a. Rancangan Uji Hipotesis

Untuk memastikan apakah terdapat pengaruh rekrutmen (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara maka pengujian dilakukan dengan menggunakan metode regresi sederhana. Metode regresi sederhana dapat dilihat pada gambar berikut :

Tabel 3.1

Struktur Metode Regresi Sederhana



Keterangan :

X = Rekrutmen

Y = Kinerja Pegawai

b. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan dilaksanakan, maka penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, dimana data yang telah dikumpulkan dari

responden, khususnya dari kuesioner dideskripsikan dan dituangkan kedalam tabel frekuensi dan persentase.

Selanjutnya untuk menguji pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan uji statistik dengan menggunakan analisis regresi sederhana (Riduwan, 2008:145) dengan formulasi sebagai berikut :

Persamaan regresi adalah :

$$\hat{Y} = a + b X$$

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

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

Keterangan :

X = Rekrutmen

Y = Kinerja Pegawai

a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0

b = Nilai sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.

Sedangkan untuk mengetahui derajat/besarnya hubungan antara Efektivitas kerja (variable X) dengan Pelayanan Publik (variabel Y), digunakan Korelasi Person Product Moment dalam Riduwan (2008:136) dengan taraf kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X) \cdot (\Sigma Y)}{\sqrt{V((n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2) ((n \Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2))}}$$

Keterangan :

X = Rekrutmen

Y = Kinerja Pegawai

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

korelasi PPM dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq +1)$. Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi; dan $r = 1$ berarti korelasinya kuat. Sedangkan arti harga r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r

selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap variabel Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan sebagai berikut :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan : KP = Nilai Koefisien Determinan

r = Nilai Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 . Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Lokasi Penelitian

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2007 Pada Tanggal 2 Januari 2007. Kabupaten Gorontalo Utara Adalah sebuah kabupaten di Provinsi Gorontalo,Indonesia.Ibu Kotanya adalah Kwandang. Kabupaten ini merupakan hasil pemekaran ketiga (2007) Kabupaten Gorontalo. Kabupaten Gorontalo Utara terdiri atas 11 kecamatan, dan 123 desa dengan jumlah penduduk 104.133 jiwa (data SP 2010) serta luas 1.230,07 km² (data SP 2010, sehingga tingkat kepadatan penduduknya adalah 84.60 jiwa/km².

Dasar hukum Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas pendidikan yaitu peraturan Bupati Gorontalo Utara Nomor 24 Tahun 2019 Tentang kedudukan,Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara. Dinas Pendidikan merupakan Unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang pendidikan yang di pimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas pendidikan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintah dan tugas pembantuan di bidang pendidikan.

Dinas Pendidikan dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi;
1) Penyusun rencana kerja Dinas pendidikan, 2) Perumusan kebijakan teknis urusan

pemerintahan bidang Pendidikan, 3) Pelaksanaan pelayanan, pembinaan, dan pengendalian urusan pemerintahan bidang pendidikan, 4) Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan urusan pemerintahan bidang Pendidikan, 5) Pelaksanaan kesekretariatan dina, 6) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya dan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

4.1.2. Visi dan Misi

a. Visi

CERIA, UNGGUL, DAN SEJAHTERA DI POROS MARITIM
INDONESIA 2023

b. Misi

Misi Membangun SDM CERIA (Cerdas, Empatik, Ramah, Inovatif, Amanah) baik SDM Aparatur maupun SDM Masyarakat.

c. Tujuan

Peningkatan Pelayanan Pendidikan Yang Merata dan Berkualitas yang CERIA (Cerdas, Empatik, Ramah, Inovatif, Amanah)

4.1.3. Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara



4.2 Hasil Penelitian

Kuesioner yang akan diberikan kepada responden, harus diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu untuk memastikan apakah kuesioner tersebut sudah valid dan reliabel, sehingga dapat digunakan. Berikut hasil uji validitas dan kuesioner penelitian yang telah dijawab oleh 27 orang responden.

4.2.1 Hasil uji validitas kuesioner

Uji validitas kuesioner dilakukan dengan menentukan tiap pernyataan dengan skor total untuk masing-masing variabel. Dalam pengujian validitas, instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 0,05$. Karena skala pengukuran data dalam

penelitian ini menggunakan skala Likert, maka uji validitas menggunakan korelasi product moment. Instrumen dikatakan valid dengan menggunakan kriteria apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Lebih jelasnya rekapitulasi hasil uji validitas instrumen atas indikator variabel penelitian ini disajikan pada tabel.

Tabel 4.1

Hasil uji validitas rekrutmen (X) dan kinerja pegawai (Y)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel = 0,396	Keputusan
Rekrutmen (X)	1	0.586	0,396	Valid
	2	0.586	0,396	Valid
Kinerja pegawai (Y)	1	0.878	0,396	Valid
	2	0.812	0,396	Valid
	3	0.833	0,396	Valid
	4	0.845	0,396	Valid

Sumber data: Olahan kuesioner, tahun 2023

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa dari 2 pernyataan yang diajukan untuk mengukur rekrutmen (variabel X), semuanya memiliki nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel = 0,396 (nilai r hitung $>$ r tabel), sehingga dapat diputuskan bahwa 2 pernyataan untuk mengukur rekrutmen (variabel X), semuanya dinyatakan valid.

Kemudian, untuk kinerja pegawai (variabel Y), terdapat 4 pernyataan yang diajukan, dan 4 pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel = 0,396 (nilai r hitung $>$ r tabel), sehingga dapat diputuskan bahwa keempat pernyataan untuk mengukur kinerja pegawai (variabel Y), semuanya dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil uji reliabilitas kuesioner

Setelah kuesioner dinyatakan valid, maka kuesioner tersebut harus diuji reliabilitasnya. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten, jika pengukuran tersebut diulang. Dalam program SPSS, metode yang sering digunakan untuk uji reliabilitas adalah dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha, dimana tingkat keandalan atau reliabilitas yang dapat diterima jika nilai keefisiennya reliabilitas yang terukur adalah variabel lebih besar dari 0,60 atau 60%. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.2
Uji reliabilitas rekrutmen (variabel X)

Cronbach's Alpha	N of Items (jumlah pernyataan)
.723	2

Sumber data: Olahan kuesioner, tahun 2023

Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa ada 2 pernyataan yang diajukan untuk mengukur rekrutmen (variabel X), dan berdasarkan hasil pengujian melalui metode *Cronbach's Alpha*, didapat nilai sebesar 0,723. Nilai ini lebih besar dari 0,60 ($Cronbach's Alpha = 0,723 > 0,60$). Hal ini berarti semua pernyataan terkait rekrutmen (variabel X) dinyatakan reliabel atau terpercaya sebagai pengumpul data dalam penelitian ini.

Tabel 4.3

Uji reliabilitas kinerja pegawai (variabel Y)

Cronbach's Alpha	N of Items (jumlah pernyataan)
.930	4

Sumber data: Olahan kuesioner, tahun 2023

Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa ada 4 pernyataan yang diajukan untuk mengukur kinerja pegawai (variabel Y), dan berdasarkan hasil pengujian melalui metode *Cronbach's Alpha*, didapat nilai sebesar 0,930. Nilai ini lebih besar dari 0,60 ($Cronbach's Alpha = 0,930 > 0,60$). Hal ini berarti semua pernyataan untuk mengukur kinerja pegawai (variabel Y) dinyatakan reliabel atau terpercaya sebagai pengumpul data dalam penelitian ini.

4.3 Gambaran variabel penelitian

Gambaran setiap variabel penelitian penting untuk diuraikan untuk melihat sebaran atau distribusi jawaban responden terhadap indikator variabel penelitian. Penelitian ini akan menguji seberapa besar pengaruh rekrutmen (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara. Adapun deskripsi dari jawaban responden terhadap masing-masing pertanyaan dapat diuraikan sebagai berikut.

4.3.1 Uraian gambaran rekrutmen (X)

Dalam penelitian ini, untuk mengukur rekrutmen (variabel X) ada dua indikator yang diajukan, dan semuanya telah dijawab oleh responden sebanyak 27 orang. Adapun hasilnya dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 4.1 tanggapan responden tentang rekrutmen dilakukan berdasarkan kepentingan struktur organisasi

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
SELALU	19	70.4
SERING	6	22.2
KADANG – KADANG	1	3.7
JARANG	1	3.7
TIDAK PERNAH	0	0
Jumlah	27	100%

Sumber data: kuesioner diolah tahun 2023

Pada tabel yang membahas tentang rekrutmen dilakukan berdasarkan kepentingan struktur organisasi, sebanyak 19 (70,4%) responden mengatakan bahwa rekrutmen selalu dilakukan berdasarkan kepentingan struktur organisasi, sebanyak 6 (22,2%) responden mengatakan sering, sebanyak 1 (3,7%) responden mengatakan kadang-kadang, dan sebanyak 1 (3,7%) responden mengatakan jarang.

Tabel 4.2 tanggapan responden tentang rekrutmen dilakukan dengan prinsip transparan, akuntabel, efektif, dan berkonsep para *the right man on the right place*

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
SELALU	17	63.0
SERING	9	33.3
KADANG – KADANG	1	3.7
JARANG	0	0
TIDAK PERNAH	0	0
Jumlah	27	100%

Sumber data: kuesioner diolah tahun 2023

Pada tabel yang membahas tentang rekrutmen dilakukan dengan prinsip transparan, akuntabel, efektif, dan berkonsep para *the right man on the right place*, sebanyak 19 (70,4%) responden mengatakan selalu, sebanyak 9 (33,3%) responden mengatakan sering, dan sebanyak 1 (3,7%) responden mengatakan kadang-kadang.

4.3.2 Uraian gambaran kinerja pegawai (Y)

Dalam penelitian ini, untuk mengukur kinerja pegawai(variabel Y) ada empat indikator yang diajukan, dan semuanya telah dijawab oleh responden sebanyak 27 orang. Adapun hasilnya dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 4.3 tanggapan responden tentang pegawai efektif dalam menjalankan tugas dan kewenangan

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
SELALU	23	85.2
SERING	2	7.4
KADANG – KADANG	2	7.4
JARANG	0	0
TIDAK PERNAH	0	0
Jumlah	27	100%

Sumber data: kuesioner diolah tahun 2023

Pada tabel yang membahas tentang pegawai efektif dalam menjalankan tugas dan kewenangan, sebanyak 23 (85,2%) responden mengatakan selalu, sebanyak 2 (7,4%) responden mengatakan sering, dan sebanyak 2 (7,4%) responden mengatakan kadang-kadang.

Tabel 4.4 tanggapan responden tentang efisiensi dalam melaksanakan tugas dan kewenangan

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
SELALU	21	77.8
SERING	4	14.8
KADANG – KADANG	1	3.7
JARANG	1	3.7
TIDAK PERNAH	0	0
Jumlah	27	100%

Sumber data: kuesioner diolah tahun 2023

Pada tabel yang membahas tentang efisiensi dalam melaksanakan tugas dan kewenangan, sebanyak 21 (77,8%) responden mengatakan selalu, sebanyak 4 (14,8%) responden mengatakan sering, sebanyak 1 (3,7%) responden mengatakan kadang-kadang, dan sebanyak 1 (3,7%) responden mengatakan jarang.

Tabel 4.5 tanggapan responden tentang pegawai mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
SELALU	21	77.8
SERING	4	14.8
KADANG – KADANG	2	7.4
JARANG	0	0
TIDAK PERNAH	0	0
Jumlah	27	100%

Sumber data: kuesioner diolah tahun 2023

Pada tabel yang membahas tentang pegawai mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi, sebanyak 21 (77,8%) responden mengatakan selalu, sebanyak 4 (14,8%) responden mengatakan sering, dan sebanyak 2 (7,4%) responden mengatakan kadang-kadang.

Tabel 4.6 tanggapan responden tentang ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan pegawai

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
SELALU	23	85.2
SERING	3	11.1
KADANG – KADANG	1	3.7
JARANG	0	0
TIDAK PERNAH	0	0
Jumlah	27	100%

Sumber data: kuesioner diolah tahun 2023

Pada tabel yang membahas tentang ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan pegawai, sebanyak 23 (85,2%) responden mengatakan selalu, sebanyak 3 (11,1%) responden mengatakan sering, dan sebanyak 1 (3,7%) responden mengatakan kadang-kadang.

4.4 Hasil uji hipotesis

Langkah pertama yang dilakukan ialah mencari hubungan atau korelas antara rekrutmen (variabel X) dan kinerja pegawai (variabel Y). Untuk mengetahui korelasi antara kedua variabel, maka digunakan rumus *pearson product moment correlation* dengan menggunakan bantuan komputer melalui program SPSS versi 20. Adapun hasil tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 4.7
Korelasi (correlation)

		Kinerja Pegawai (variabel Y)	Rekrutmen (variabel X)
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai (variabel Y)	1.000	.858
	Rekrutmen (variabel X)	.858	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai (variabel Y)	.	.000
	Rekrutmen (variabel X)	.000	
N	Kinerja Pegawai (variabel Y)	27	27
	Rekrutmen (variabel X)	27	27

Sumber data: kuesioner diolah tahun 2023

Dengan menggunakan analisis korelasi sebagaimana tampak pada tabel korelasi di atas terlihat bahwa besaran korelasi $r = 0,858$, dengan tingkat signifikansi 0,05 dan jumlah sampel (N) sebesar 27 orang. Dengan demikian, r hasil perhitungan adalah 0,858. Untuk mengetahui bobot atau besarnya hubungan antararekrutmen (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara, maka harus melihat pedomankoeffisien korelasi nilai r (lihat tabel 3.4). Hasil korelasi adalah sebesar 0,858 termasuk ke dalam tingkat hubungan yang sangat kuat. Artinya bahwa rekrutmen (X) memiliki hubungan (korelasi) yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara.

Kemudian, analisis regresi sederhana merupakan peramalan yang berguna untuk meramalkan atau memprediksi variabel kinerja pegawai (variabel Y) apabila

variabel rekrutmen (variabel X) dapat diketahui. Setelah melakukan uji analisis regresi terhadap dua variabel penelitian, didapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 4.8Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.300	1.886		1.749	.093
Rekrutmen (variabel X)	1.701	.204	.858	8.349	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (variabel Y)

Pada tabel coefficients terlihat hasil koefisienrekrutmen (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y), dan dapat dikatahui pula persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b \cdot X$$

$$\hat{Y} = 3,300 + 1,701 \cdot X$$

Konstanta sebesar 3,300 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari rekrutmen (variabel X), maka nilai kinerja pegawai (variabel Y) adalah 3,300. Koefisien regresi sebesar 1,701, menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai rekrutmen (variabel X) akan memberikan kenaikan skor sebesar 1,701.

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel kinerja pegawai (variabel Y). Kriteria uji koefisien regresi dari rekrutmen (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) sebagai berikut.

Hipotesis yang diajukan adalah:

Ha : Rekrutmen (X) berpengaruh kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara.

H0 : Rekrutmen (X) tidak berpengaruh kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara.

Selanjutnya, untuk mengetahui signifikansi regresi sederhana bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig sebagai berikut.

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \leq \text{Sig}$), maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \geq \text{Sig}$), maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.

Keputusan pengujian:

Terlihat bahwa kolom Sig (signifikansi) pada tabel 4.8 coefficients variabel YX ternyata nilai probabilitas Sig = 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,000$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya koefisien regresi adalah signifikan.

Dengan demikian dapat diputuskan bahwa:

Ha : Rekrutmen (X) berpengaruh kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang dilakukan secara benar akan memberikan pengaruh pada kinerja pegawai ke depannya. Hal ini terjadi

karena rekrutmen pegawai merupakan suatu proses pencarian dan memilih para calon pegawai yang memiliki kemampuan kerja sesuai dengan kebutuhan Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara. Dengan demikian, pegawai yang terpilih tentunya mereka yang memenuhi kriteria, baik dari aspek pengetahuan maupun keterampilan yang dimilikinya. Gomes (2016:105) mengatakan bahwa rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja di dalam organisasi bersangkutan. Organisasi-organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar-pelamar tersebut jika kelak mereka diangkat sebagai pegawai.

4.5 Pembahasan hasil penelitian

Rekrutmen sumber daya manusia atau aparatur dalam organisasi public, seperti Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara, sangat penting dilakukan karena adanya tuntutan dalam internal organisasi, seperti kebutuhan aparatur pada posisi-posisi tertentu, yang membutuhkan kualifikasi khusus, atau adanya aparatur yang memasuki purna bakti sehingga harus diganti oleh aparatur yang lain. Untuk mendapatkan sumber daya aparatur yang memenuhi kriteria yang ditentukan, maka proses rekrutmen aparatur harus dilakukan secara teliti, agar aparatur yang memiliki kriteria yang dibutuhkan dapat direkrut. Rekrutmen yang kurang baik akan memberikan pengaruh pada kurang maksimalnya pencapaian misi dan visi Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara, karena tidak didukung oleh aparatur

yang cakap sesuai yang diinginkan. Hal ini tentunya akan berdampak pada kinerja aparatur di kemudian hari.

Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara selama ini melaksanakan dua metode rekrutmen, yakni metode tertutup dan metode terbuka. Dari dua metode tersebut, metode tertutup yang paling sering dilakukan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara, seperti melakukan promosi, rotasi atau pemindahan aparatur pada posisi yang sama. Kegiatan tersebut tentunya akan memberikan semangat atau dorongan baru untuk aparatur karena menempati posisi baru yang lebih tinggi atau menempati posisi lain ditempat di kantor yang sama.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh rekrutmen yang dilakukan Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara terhadap kinerja aparatur, yang dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 4.9Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.736	.725	1.22387

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen (variabel X)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (variabel Y)

Pada tabel model summary tersebut, terlihat bahwa rekrutmen (X) berpengaruh kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara. Pengaruh tersebut dapat dilihat pada hasil perhitungan R Square, yang menunjukkan nilai sebesar 0,736 atau 73,6%. Bila nilai ini ditransformasikan ke dalam kriteria koefisien korelasi nilai r atau keeratan pengaruh variabel X ke variabel Y, maka berada pada kategori kuat (tabel 3.4). Nilai tersebut mempunyai

maksud bahwa pengaruh rekrutmen (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 0,736 atau 73,6%, dan sisanya sebesar 0,264 (26,4%) berasal dari variabel lain di luar penelitian.

Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa rekrutmen yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara telah berjalan dengan baik. Organisasi besar seperti dinas senantiasa membutuhkan sumber daya aparatur yang handal untuk menjalankan aktivitas sehari-hari, sebab pada setiap aktivitas dalam berbagai bidang pelayanan Pendidikan, tentunya tidak akan terlepas dari kebutuhan sumber daya aparatur yang berkualitas. Hal ini tentunya akan menentukan pencapaian misi dan visi Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara dalam memberikan pelayanan pendidikan kepada sekolah-sekolah dan masyarakat yang membutuhkan pelayanan tersebut.

Aparatur itu sendiri merupakan salah satu aset berharga untuk organisasi seperti Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara, karena tanpa adanya aparatur yang berkualitas, aktivitas dinas tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan. Aparatur yang memiliki kemampuan dan kinerja yang baik akan selalu merupakan pertimbangan bagi pimpinan untuk terus mempercayakan aktivitas yang penting kepada mereka, karena berhasil tidaknya Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara dalam mewujudkan misi dan visinya tidak terlepas dari keberadaan dan peran aparatur yang berkompeten dan berintegritas tinggi. Dan aparatur yang memiliki kompetensi dan kinerja yang tinggi dapat diperoleh melalui rekrutmen yang baik

dan benar, karena didasarkan pada standar operasional prosedur rekrutmen yang telah disepakati bersama.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Rekrutmen berpengaruh kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara, yakni sebesar 0,736 atau 73,6%, adapun sebesar 0,264 (26,4%) berasal dari variabel lain di luar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan sudah berjalan dengan baik dan pegawai yang direkrut juga memiliki kinerja yang baik. Sumber daya aparatur berkinerja baik akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas juga. Untuk memperoleh aparatur yang berkualitas dan memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaan mereka, maka perlu dilakukan memalui rekrutmen yang baik dan sesuai dengan standar rekrutmen yang telah ditentukan.

5.2 Saran

Sebaiknya pimpinan di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara harus lebih teliti lagi dalam menentukan formasi dan kualifikasi yang dibutuhkan oleh institusi. Hal ini penting dilakukan agar nantinya pada saat pelaksanaan rekrutmen, aparatur dengan kualifikasi yang dibutuhkan Dinas Pendidikan akan terdeteksi sehingga akan mempermudah dalam pemilihan aparatur yang akan diterima. Di samping itu, pimpinan di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara juga harus lebih jeli lagi dalam menempatkan aparatur pada posisi yang sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka karena latar belakang Pendidikan akan mementukan

kompetensi aparatur dalam melaksanakan tugasnya. Aparatur yang bekerja sesuai dengan kompetensi kerjanya, akan membutuhkan waktu yang singkat untuk beradaptasi dengan tugas barunya dibandingkan dengan aparatur yang ditempatkan pada posisi yang kurang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, Faustino Cardoso. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E., Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., ... & Muliana, M. (2020). *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darumurti, A., Atmojo, M. E., Fridayani, H. D., Pratiwi, V. P., & Iqbal, M. (2021). Buku Ajar Tata Kelola Sumber Daya Manusia Pemerintahan. *The Journal Publishing*, 2(2), 1-146.
- Suryani, N. K., SE, S., Laksemini, K. D. I. S., SE, M., & Mateus Ximenes, S. E. (2019). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Nilacakra
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Deepublish.
- Riduwan (2009), *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Alfabeta, Bandun
- Robbins, S. Dan Timothy A,J. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. Edisi ke16.
- Sinnambela Lijan poltak. 2014. *Teori, kebijakan, dan implementasi*. Cv. Alfabeta. Jakarta

- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan kedua belas 2010. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Riduwan. 2008. Rumus dan Data Dalam Analisa Statistika. Bandung. Alfabet
- Sedarmayanti. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai. PT Rineka Tjipta. Bandung.
- Dwiyanto, A. (2021). *Reformasi birokrasi publik di Indonesia*. UGM PRESS.
- Rauf, R. (2018). Asas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah: Dekonsentrasi, Desentralisasi, dan Tugas Pembantunya.
- Rahman, F. (2018). *Teori Pemerintahan*. Universitas Brawijaya Press
- Rahayu, A. S. (2022). *Pengantar Pemerintahan Daerah: Kajian Teori, Hukum dan Aplikasinya*. Sinar Grafika
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksar
- Poltak Sinambela dan Sarton Sinambela. 2019. Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja. Depok: RajaGratindo Persada.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi. Bandung: Refika Aditama.

Lampiran 1**KUESIONER PENELITIAN****PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN
GORONTALO UTARA**

Oleh :

**NURMIATI PULUHULAWA
NIM : S21.190.43**



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
TAHUN 2023**

KUESIONER

Petunjuk pengisian kuesioner

1. Daftar pertanyaan ini di maksudkan untuk mengetahui tentang Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara.
2. Untuk itu saya mohon kiranya saudara/saudari dapat memberikan informasi sebagaimana adanya melalui daftar pernyataan di bawah ini.
3. Jawaban semua di jamin kerahasiannya.
4. Atas kesediaan dan partisipasi atas jawaban saudara/saudari Saya ucapkan terima kasih.

Karakteristik Responden

1. Nama :
2. Umur :Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki /perempuan
4. Jabatan :
5. Usia :

<30 tahun 30-40 tahun 41-50 tahun >50 tahun

Kriteria pemberian Jawaban Kuesioner

Pada setiap nomor pertanyaan berilah tanda (✓) tepat pada kolom yang tersedia sesuai dengan penilaian anda.

Keterangan jawaban:

SL : Selalu

SR : Sering

KK : Kadang-kadang

JR : Jarang

TP : Tidak Pernah

1. Variabel X : Rekrutmen

No	Pernyataan	SL	SR	KK	JR	TP
1	Rekrutmen Dilakukan berdasarkan kepentingan struktur organisasi.					
2	Rekrutmen Dilakukan dengan prinsip transparan, akuntabel, efektif dan berkonsep <i>the right man on the right place</i> .					

2. Variabel Y : Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	SL	SR	KK	JR	TP
1	Pegawai efektif dalam menjalankan tugas dan kewenangan.					
2	Pegawai selalu melaksanakan tugas dan kewenangan					
3	Pegawai mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya					
4	Pegawai memiliki ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan pegawai.					

Lampiran II

Variabel X: REKRUTMEN

No. Urut	1	2	Total
1	5	5	10
2	5	5	10
3	5	5	10
4	5	5	10
5	5	5	10
6	4	5	9
7	4	5	9
8	3	4	7
9	5	5	10
10	5	5	10
11	2	3	5
12	5	5	10
13	5	5	10
14	5	5	10
15	5	4	9
16	5	5	10
17	5	4	9
18	5	5	10
19	5	4	9
20	4	4	8
21	4	5	9
22	5	4	9
23	5	5	10
24	5	5	10
25	4	4	8
26	4	4	8
27	5	4	9

Uji validitas dan reliabilitas variabel X

Scale: All Variables

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.723	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation
VAR00001	4.5926	.328	.586	.344
VAR00002	4.5926	.558	.586	.344

Lampiran III

Variabel Y: Kinerja Pegawai

No. Urut	1	2	3	4	Total
1	5	5	5	5	20
2	5	5	5	5	20
3	5	5	5	5	20
4	5	5	5	5	20
5	5	5	5	5	20
6	4	5	4	4	17
7	4	4	5	5	18
8	3	3	3	4	13
9	5	5	5	5	20
10	5	5	5	5	20
11	3	2	3	2	10
12	5	5	5	5	20
13	5	5	5	5	20
14	5	5	5	5	20
15	5	5	5	5	20
16	5	5	5	5	20
17	5	5	5	5	20
18	5	5	5	5	20
19	5	5	5	5	20
20	5	5	4	4	18
21	5	4	4	5	18
22	5	5	5	5	20
23	5	4	5	5	19
24	5	5	5	5	20
25	5	5	4	5	19
26	5	5	5	5	20
27	5	4	5	5	19

Lampiran IV

Uji validitas dan reliabilitas variabel Y

Scale: All Variables

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation
VAR00001	14.1481	3.285	.878	.774
VAR00002	14.2593	2.892	.812	.690
VAR00003	14.2222	3.256	.833	.718
VAR00004	14.1481	3.131	.845	.731

HASIL DATA VARIABEL

Responden	Variabel X: Rekrutmen	Variabel Y: Kinerja Pegawai
1	10	20
2	10	20
3	10	20
4	10	20
5	10	20
6	9	17
7	9	18
8	7	13
9	10	20
10	10	20
11	5	10
12	10	20
13	10	20
14	10	20
15	9	20
16	10	20
17	9	20
18	10	20
19	9	20
20	8	18
21	9	18
22	9	20
23	10	19
24	10	20
25	8	19
26	8	20
27	9	19

DISTRIBUSI FREKUENSI:

Variabel X: REKRUTMEN

Frequency Table

pertanyaan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.7	3.7	3.7
	3.00	1	3.7	3.7	7.4
	4.00	6	22.2	22.2	29.6
	5.00	19	70.4	70.4	100.0
	Total	27	100.0	100.0	

pertanyaan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	3.7	3.7	3.7
	4.00	9	33.3	33.3	37.0
	5.00	17	63.0	63.0	100.0
	Total	27	100.0	100.0	

Variabel Y: KINERJA PEGAWAI

Frequency Table

pertanyaan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	7.4	7.4	7.4
	4.00	2	7.4	7.4	14.8
	5.00	23	85.2	85.2	100.0
	Total	27	100.0	100.0	

pertanyaan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.7	3.7	3.7
	3.00	1	3.7	3.7	7.4
	4.00	4	14.8	14.8	22.2
	5.00	21	77.8	77.8	100.0
	Total	27	100.0	100.0	

pertanyaan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	7.4	7.4	7.4
	4.00	4	14.8	14.8	22.2
	5.00	21	77.8	77.8	100.0
	Total	27	100.0	100.0	

pertanyaan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.7	3.7	3.7
	4.00	3	11.1	11.1	14.8
	5.00	23	85.2	85.2	100.0
	Total	27	100.0	100.0	

Regression**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai (variabel Y)	18.9259	2.33577	27
Rekrutmen (variabel X)	9.1852	1.17791	27

Correlations

		Kinerja Pegawai (variabel Y)	Rekrutmen (variabel X)
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai (variabel Y)	1.000	.858
	Rekrutmen (variabel X)	.858	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai (variabel Y)	.	.000
	Rekrutmen (variabel X)	.000	.
N	Kinerja Pegawai (variabel Y)	27	27
	Rekrutmen (variabel X)	27	27

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.736	.725	1.22387

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen (variabel X)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (variabel Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.300	1.886		1.749	.093
	Rekrutmen (variabel X)	1.701	.204	.858	8.349

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (variabel Y)



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 4383/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XI/2022

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Badan KESBANGPOL Kabupaten Gorontalo Utara

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN : 0929117202
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Nurmiati Puluhulawa
NIM : S2119043
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Lokasi Penelitian : DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN GORONTALO UTARA
Judul Penelitian : PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN
GORONTALO UTARA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 05 November 2022
Ketua,

Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN 0929117202

+



**PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO UTARA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jln. Kusnodanopojo Blok Plan Desa Molingkupoto Kec. Kwandang Kode Pos 96252

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 070/KesbangPol-Rekom/00.0/ XI/2022

Berdasarkan Surat dari Ketua Lembaga Penelitian Universitas Iehsan Gorontalo Nomor: 4383/PIP/LEMILIT-UNISAN/GTO/X/2022 t tanggal 31 Oktober 2022 perihal Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian, maka dengan ini Badan Kesbangpol Kabupaten Gorontalo Utara Memberikan Rekomendasi kepada:

Nama	: NURMIATI PULUHULAWA
Nim	: S2119043
Fakultas/Jurusan	: Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik/Jurusan Ilmu Pemerintahan
Judul Penelitian	: <i>"Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara"</i>
Lokasi Penelitian	: Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara
Lamanya Penelitian	: Bulan November s/d Desember 2022

Dalam melakukan penelitian harus mematuhi ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan penelitian agar melapor kepada Pemerintah setempat dan tempat yang menjadi obyek penelitian.
2. Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak ada kaitannya dengan judul penelitian.
3. Menjaga keamanan dan ketertiban sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.
4. Harus mematuhi ketentuan perundang-undangan yang berlaku serta mengindahkan adat istiadat setempat.
5. Dalam setiap kegiatan di lapangan agar pihak peneliti senantiasa berkoordinasi dengan Pemerintah setempat.
6. Dalam Melakukan Penelitian agar supaya tetap mematuhi Protokol Kesehatan selama masa Pandemi Covid-19.
7. Tidak dibenarkan melakukan kegiatan yang bernuansa politik.
8. Setelah melaksanakan penelitian hasil kajian diserahkan 1 (satu) eksemplar kepada Bupati Gorontalo Utara C.q Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara.
9. Surat rekomendasi ini akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku, apabila pemegang surat rekomendasi ini tidak mematuhi ketentuan-ketentuan tersebut diatas.

Demikian surat rekomendasi ini dikeluarkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kwandang, 29 November 2022



Tembusan:

1. Bupati Gorontalo Utara
2. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara
3. Dekan Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik Universitas Iehsan Gorontalo
4. Ketua Lembaga Penelitian Universitas Iehsan Gorontalo
5. Yang bersangkutan



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/0/2001
Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435)829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

Nomor : SL /FISIP-UNISAN/S-BP/III/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Fatmah M. Ngabito, S.I.P., M.Si
NIDN : 0927128301
Jabatan : Tim Verifikasi

Dengan ini menerangkan bahwa :

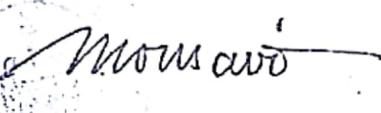
Nama Mahasiswa : Nurmiati Puluhulawa
NIM : S2119043
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara

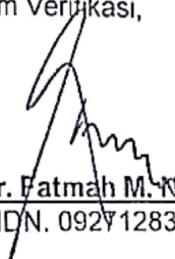
Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 18%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 15 Maret 2023
Tim Verifikasi,

Mengetahui
Dekan,


Dr. Moch. Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si
NIDN. 0913027101


Dr. Fatmah M. Ngabito, S.I.P., M.Si
NIDN. 0927128301

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

SKRIPSI_S2119043_NURMIATI PULUH
HAWA.docx

AUTHOR

S2119043NURMIATI PULUHULAWA S21
19043

WORD COUNT

3873 Words

CHARACTER COUNT

58460 Characters

PAGE COUNT

7 Pages

FILE SIZE

596.0KB

SUBMISSION DATE

Mar 14, 2023 6:50 PM PDT

REPORT DATE

Mar 14, 2023 6:52 PM PDT

18% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 18% Internet database
- Crossref database
- 1% Submitted Works database
- 5% Publications database
- Crossref Posted Content database

Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 20 words)
- Cited material

• 18% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 18% Internet database
- 5% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 1% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	123dok.com	3%
	Internet	
2	scribd.com	3%
	Internet	
3	etheses.uin-malang.ac.id	1%
	Internet	
4	thesis.binus.ac.id	<1%
	Internet	
5	ekowahywidayat.com	<1%
	Internet	
6	repository.upi.edu	<1%
	Internet	
7	repository.uin-suska.ac.id	<1%
	Internet	
8	docplayer.info	<1%
	Internet	

9	repository.stei.ac.id	<1%
10	Internet	
11	neliti.com	<1%
12	Internet	
13	pt.scribd.com	<1%
14	lib.unnes.ac.id	<1%
15	Internet	
16	es.scribd.com	<1%
17	id.scribd.com	<1%
18	Internet	
19	repo.iainbukittinggi.ac.id	<1%
20	Internet	
21	repositori.uin-alauddin.ac.id	<1%
22	Internet	
23	rahmadkhairul.files.wordpress.com	<1%
24	Internet	
25	text-id.123dok.com	<1%
26	Internet	
27	eprints.ung.ac.id	<1%
28	Internet	
29	id.123dok.com	<1%
30	Internet	



21	download.garuda.kemdikbud.go.id	<1%
	Internet	
22	repository.uma.ac.id	<1%
	Internet	
23	elibrary.unikom.ac.id	<1%
	Internet	
24	jurnal.untagsmg.ac.id	<1%
	Internet	
25	e.diklatgarbarata.id	<1%
	Internet	
26	analisisjabatannew.blogspot.com	<1%
	Internet	
27	kukuhkurniant.blogspot.com	<1%
	Internet	
28	pdfcoffee.com	<1%
	Internet	

ABSTRACT

NURMIATI PULUHULAWA, S2119043. THE EFFECT OF RECRUITMENT ON APPARATUS PERFORMANCE AT THE NORTH GORONTALO DISTRICT EDUCATION OFFICE

This study aims to find the effect of recruitment on employee performance at the North Gorontalo District Education Office. The research method used in this study is descriptive-quantitative. The total of samples in this study engages 27 respondents. The data analysis method employs simple regression analysis. The results indicate that recruitment affects apparatus performance at the North Gorontalo District Education Office, namely 0.736 or 73.6%. A value of 0.264 (26.4%) comes from other variables outside the study. It shows that the recruitment process carried out by the Education Office has gone well and the recruited apparatus also have good performance.

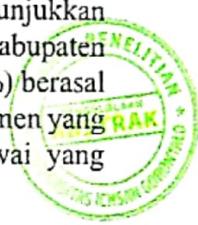
Keywords: recruitment, apparatus performance, education office

ABSTRAK

NURMIATI PULUHULAWA. S2119043. PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN GORONTALO UTARA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 27 orang. Adapun metode analisis data menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara, yakni sebesar 0,736 atau 73,6%, Nilai sebesar 0,264 (26,4%) berasal dari variabel lain di luar penelitian. Hal itu menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan sudah berjalan dengan baik dan pegawai yang direkrut juga memiliki kinerja yang baik.

Kata kunci: rekrutmen, kinerja pegawai, Dinas Pendidikan



BIODATA



I. Identitas

Nama : Nurmiati Puluhulawa
Nim : S2119043
Tempat, Tanggal Lahir : Dambalo, 24 Juli 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Jurusan : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo
Utara
Alamat : Jl. Trans Sulawesi Desa Jembatan Merah
Kec. Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara
Alamat e-mail : nurmiatipuluhulawa4@gmail.com
No. HP : 0823-4889-5503

II. Riwayat Pendidikan

1. Sekolah Dasar di SD Negeri 3 Dambalo : 2009
2. Sekolah Menengah Pertama di MTs Al Khairat Kwandang : 2012
3. Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Gorontalo Utara : 2015
4. Universitas Ichsan Gorontalo : 2019