

PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGELOLAAN KEUANGAN GKI DI TANAH PAPUA

Boike Deki Patty
Universitas Ottow Geissler Papua

Abstract

In any organization the functions of Human Resources (HR) must be implemented well and structured in order to get qualified and qualified employees in accordance with their fields of work, so that it can have a positive impact or results for the company in the competition in the future. This also applies to the Evangelical Christian Church Institution in Tanah Papua, one of the institutions that are service or non-profit. In this study the authors used a quantitative research method, using a questionnaire instrument, the test results based on Partial Test (t Test), the Regression analysis obtained evidence that Recruitment (X1) on performance had a positive and significant effect with a t value of $2.092 > 1.666$ with a level of significant ($0.040 < 0.5$), then the analysis of the Regression Selection (X2) on the performance has a positive and significant effect with a value of t arithmetic $4.256 > 1.666$ with a significant level ($0,000 < 0.5$), and Placement (X3) has no significant effect on performance with a t value of $0.872 < 1.666$ with a level ($0.386 > 0.5$). Simultaneously the three variables (X1, X2, X3) have a significant effect on performance, using the F test of $11,862 > 3.12$ or a level of $0,000 < 0.05$. From the determinant coefficient analysis test, it is obtained that the three variables above only influence 0.340 through the multiple regression equation $Y = 16.695 + 0.161X1 + 0.305X2 + 0.096X3$, the remaining 66% is influenced by other variables not examined such as compensation, commitment, and others.

Key Sentences: Recruitment, Selection, Placement on Employee Performance

Abstrak

Dalam Organisasi apapun fungsi-fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) harus diterapkan dengan baik dan terstruktur agar mendapatkan Pegawai yang bermutu dan berkualitas sesuai dengan bidang kerjanya, sehingga dapat memberikan dampak atau hasil yang positif bagi perusahaan dalam persaingan di waktu yang akan datang. Hal ini juga diterapkan dalam Lembaga Gereja Kristen Injili di Tanah Papua, salah satu lembaga yang bersifat pelayanan atau non profit. Di dalam Penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan menggunakan instrumen kuisioner, hasil pengujian berdasarkan Uji Parsial (Uji t), pada analisa Regresi mendapat pembuktian bahwa Rekrutmen (X1) terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung $2,092 > 1,666$ dengan tingkat signifikan ($0,040 < 0,5$), kemudian pada analisa Regresi Seleksi (X2) terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung $4,256 > 1,666$ dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,5$), dan Penempatan (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung $0,872 < 1,666$ dengan tingkat ($0,386 > 0,5$). Secara simultan ketiga variabel (X1,X2,X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, digunakan uji F $11,862 > 3,12$ atau tingkatan $0,000 < 0,05$. Dari pengujian Analisis Koefisien determinas didapat ketiga variabel diatas hanya berpengaruh 0,340 melalui persamaan regresi berganda $Y = 16,695 + 0,161X1 + 0,305X2 + 0,096X3$ sisanya 66 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti seperti Kompensasi, Komitmen, dan lain-lain .
Kalimat Kunci : Rekrutmen, Seleksi, Penempatan terhadap Kinerja Pegawai

Sekretariat

Editorial: Program Studi Manajemen Universitas Fajar – Makassar,
Sulawesi Selatan, Indonesia

Telp/Hp: 081340202750/ Fax (0411) 459-938

Email: manor@unifa.ac.id

OJS: <http://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/index>

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia yang berkualitas memberikan dampak kepada organisasi dalam sebuah persaingan jangka panjang mengingat kinerja pegawai harus terus mendapat pengawasan melekat dari atasan langsung sehingga kinerja pegawai terus mengalami peningkatan.

Lijan Poltak (2011; 480) menyatakan kinerja pegawai didefenisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Anwar Prabu Mangkunegara (2017;33) Rekrutmen sebagai suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan karyawan yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan karyawan menentukan kebutuhan karyawan yang diperlukan perusahaan.

Kasmir (2015; 101) Seleksi adalah Proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standart yang telah ditetapkan.

Lijan Poltak (2016: 163) Penempatan Suatu proses penemuan dan penerimaan dari pelamar yang cakap untuk menempati suatu posisi jabatan yang diawali dari proses rekrutmen dan berakhir pada penerimaan surat keputusan penerimaan pegawai.

Mengingat Pentingnya Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan yang mempengaruhi pencapaian tujuan lembaga secara khusus di Lembaga Gereja Kristen Injili di Tanah Papua maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih jauh seberapa besar keterkaitan antara Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Pengelolaan Keuangan GKI di Tanah Papua.

Tinjauan Pustaka

1. Rekrutmen

Anwar Prabu Mangkunegara, (2017: 33) Rekrutmen sebagai suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan karyawan yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan karyawan menentukan kebutuhan karyawan yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, penempatan, orientasi karyawan. Dapat dikatakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi kemampuan dan keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi pada perencanaan karyawan.

2. Seleksi

Kasmir (2015; 101) Seleksi adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standart yang telah ditetapkan. Proses seleksi dimulai setelah kumpulan para pelamar yang memenuhi syarat diperoleh melalui rekrutmen. Proses ini melibatkan serangkaian tahap yang menambah kompleksitas dan waktu sebelum keputusan pengadaan personalia diambil.

3. Penempatan

Mondy (2008:153) kegiatan Penempatan dimulai setelah perusahaan melaksanakan kegiatan penarikan dan seleksi calon karyawan yaitu pada saat seorang calon karyawan dinyatakan diterima dan siap untuk ditempatkan pada jabatan atau unit kerja yang sesuai dengan kualifikasinya. Penempatan pegawai dalam sebuah organisasi adalah langkah yang awal untuk menghasilkan tenaga atau pegawai yang mempunyai kompetensi yang handal untuk mengisi struktur yang berada dalam perusahaan untuk menjalankan manajemen, Penempatan yang sesuai dengan skil atau posisinya akan membantu manajemen perusahaan dalam mencapai tujuan dari perusahaan.

Penempatan karyawan juga merupakan suatu prosedur yang dapat dijadikan informasi bagi para pelamar

kerja sehingga mereka akan mengetahui keahlian dan pendidikan yang diperlukan untuk menempati pekerjaan tertentu. Ketika seorang karyawan memenuhi standart dalam suatu tingkatan prosedur ia dapat meneruskan pada langkah berikutnya, Dessler (2002:37).

Tiga jenis penting dari penempatan, yaitu:

1. Promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.
2. Alih Tugas dalam rangka penempatan, alih tugas dapat mengambil salah satu dari dua bentuk. Bentuk pertama adalah penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, hierarki jabatan dan penghasilan yang relative sama dengan statusnya yang lama. Dan bentuk lain adalah alih tempat, hal ini berarti seorang pekerja melakukan pekerjaan yang sama atau sejenis, penghasilan tidak berubah dan tanggung jawabnya relatif sama
3. Demosi berarti bahwa seseorang mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakain kecil. Tujuan pelaksanaan demosi adalah

untuk menghindari kerugian perusahaan, memberikan jabatan/posisi, gaji, dan status yang tepat sesuai dengan kemampuan/kecakapan karyawan bersangkutan. Demosi ini merupakan hukuman terhadap karyawan yang tidak mampu mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang dipangkunya hingga jabatannya diturunkan, (Siagian 2009; 169).

4. Kinerja

Lijan Poltak (2011; 480) Kinerja Pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pengertian lain adalah hasil kerja yang dicapai individu atau secara institusi yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara perorangan atau berkelompok. Dengan kata lain untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan dan tercapai kinerja tinggi.

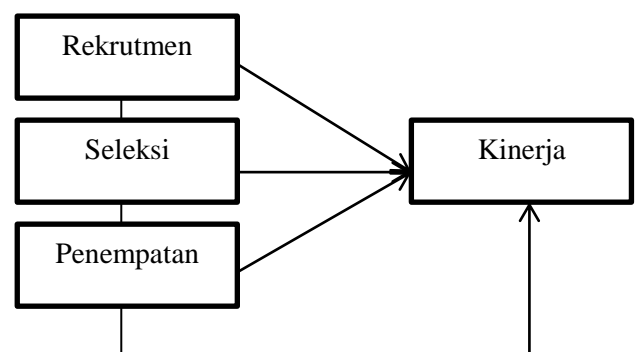
Kasmir (2015; 182) Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode

tertentu atau kemampuan seseorang dalam mencapai suatu target atau proyek tertentu dalam waktu tertentu pula. Hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada suatu periode tertentu.

Kerangka Pemikiran

Kedua variabel ini mempunyai keterikatan satu dengan lain atau saling mempengaruhi. Variabel bebas (independen variable) terdiri dari rekrutmen (X1), Seleksi (X2) dan Penempatan (X3) Sedangkan variabel terikat (dependen variabel) adalah kinerja karyawan (Y).

Gambar 1
Kerangka Pikir



Metodelogi Penelitian

1. Populasi dan Sampel

Populasi yang diteliti adalah Lembaga Gereja Kristen Injili di Tanah Papua yang meliputi 3 (tiga) aras antara lain Sinode, Klasis Port Numbay dan

Jemaat-jemaat yang berada di Klasis Port Numbay, dan populasi sebanyak 73 tenaga pengelola keuangan. Arikunto (2008;116) mengatakan bahwa penentuan pengambilan sampel sebagai berikut, apabila kurang dari 100 (seratus) lebih baik diambil semuanya hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10% s/d 15% atau 20 s/d 55%. Berdasarkan penjelasan tersebut maka sampel penelitian ini sebanyak 73 (tujuh puluh tiga) responden atau seluruh populasi menjadi sampel.

2. Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data-data untuk penelitian ini adalah dengan teknik observasi, pengamatan lapangan, dan kuesioner yaitu dengan cara mengumpulkan dokumen – dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini dan kemudian di analisis.

- a. Observasi, Peneliti mengadakan pengamatan langsung pada objek yang akan diteliti, terlibat langsung dengan pekerjaan yang ada di Klasis dan mengamati langsung kepada pengelolaan keuangan di Jemaat-jemaat.
- b. Kuisisioner; (Creswell 2012) Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data di mana partisipan responden mengisi

pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti. Peneliti dapat menggunakan kuesioner untuk memperoleh data yang terkait dengan perasaan, pemikiran, sikap dan kepribadian respons.

- c. Dokumen ; Dokumen-dokumen yang digunakan dari terkait dengan seluruh informasi-informasi rekrutmen, seleksi dan penempatan di aras Jemaat, Klasis dan Sinode GKI di Tanah Papua.

3. Metode Analisis

Metode analisa deskriptik ini bertujuan untuk meninjau seluruh jawaban dari koresponden terhadap seluruh item-item pertanyaan yang menjadi Instrumen penelitian yang dikemukakan mengenai jawaban responden terhadap variabel-variabel yang diteliti sehingga dapat diketahui kondisi dari variabel-variabel yang berdasarkan pada skor masing-masing.

Metode analisa regresi liner berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif dengan menggunakan metode analisis dengan rumus:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 \dots e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = rekrutmen

X2 = Seleksi

X3 = Penempatan

a = Konstanta

e = Sisa (Resedu)

b1,b2,b3 = Kofesien regresi

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pengelolaan Keuangan GKI Di Tanah Papua, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2.092 > 1,666$) dan nilai signifikansi pada tingkat signifikansi 5 % lebih kecil dari 0,05 ($0,40 < 0,05$).
2. Variabel Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pengelolaan Keuangan GKI Di Tanah Papua, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4.256 > 1,666$) dan nilai signifikansi pada tingkat signifikansi 5 % lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$).
3. Variabel Penempatan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pengelolaan Keuangan GKI Di Tanah Papua, hal ini dapat dilihat dari hasil

analisis regresi dimana nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($0,872 < 1,666$) dan nilai signifikansi pada tingkat signifikansi 5 % lebih besar dari 0,05 ($0,386 > 0,05$).

4. Variabel Rekrutmen, seleksi dan penempatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pengelolaan Keuangan GKI Di Tanah Papua, hal ini dapat dilihat dari hasil uji F, dimana F hitung lebih besar dari F tabel ($11,862 > 3,12$) dan nilai signifikansi pada tingkat signifikansi 5 % lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$)

Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. (2017), Manajemen Sumber daya Manusia, dan Teori Konsep dan Indikator. Penerbit Zanafa Publishing. Pekanbaru Riau
- Ardana, I Komang dkk (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsini 2006, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktek Jakarta Rinelia Cipta,
- AWayne, Mondy R. (2008), Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta Penerbit Erlangga
- Dessler, Gary (2003), Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Penhallindo Jakarta.

- Fahmi, Irham (2015), Teori dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia; Penerbit
- Hamali, Yusuf Arif. (2018), Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan. Penerbit PT. Buku Seru, Jakarta
- Irawan, Prasetyo. (2006), Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk ilmu-ilmu Sosial. Penerbit Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik Universitas Indonesia, Depok Jakarta
- Malayu S. P. Hasibuan (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara Jakarta,
- Sinambela, Poltak L. (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia. Membangun Tim Kerja yang solit untuk Meningkatkan Kinerja. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono (2008), Metode Penelitian Bisnis Alfabet bandung.
- Sugiyono. (2013), Metode Penelitian Manajemen. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan, Penelitian Evaluasi. Penerbit CV. ALFABET, Gegerkalong Hilir Bandung
- Sihotang A. (2007), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pradnya Paramita; Jakarta
- Sondang P . Siagian (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia , Bumi Aksara Jakarta.
- Sunyoto Danang (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta
- Sopiah dan Sangadji (2017), manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, CV. Andi offset Jalan Beo Yokyakarta 55281.
- Wibowo. (2005), Manajemen Perubahan (Edisi Ketiga) Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Jurnal
- Yulasmi, (2016), Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfed Indonesi Tbk, poultry breeding division kayu tanam Kab, Padang kariaman.
- S.D.N. Din dan J.S.B Sumarauw. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan kerja terhadap produktivitas kerja di PT. HM Sampoerna, Tbk.