

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BAGIAN PRODUKSI PERUMDA TIRTA MAYANG KOTA JAMBI**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi**

OLEH:

**Nama : JULIO WANDAR PRATAMA
NIM 1800861201184
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2023**

TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan ini Komisi Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa Skripsi sebagai berikut :

Nama : JULIO WANDAR PRATAMA

NIM : 1800861201184

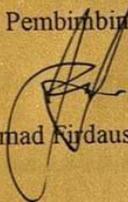
Program Studi : Manajemen

Judul : PENGARUH PROSES REKRUTMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BAGIAN PRODUKSI PERUMDA TIRTA MAYANG KOTA JAMBI

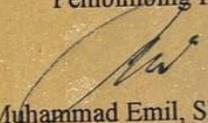
Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk diajukan sesuai prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Jambi, Desember 2022

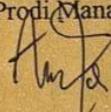
Pembimbing I


Dr. Ahmad Kirdaus, SE., MM

Menyetujui,
Pembimbing II,


Muhammad Emil, SE., MM

Mengetahui,
Ketua Prodi Manajemen,


Anisah, SE., MM

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Komperensif dan Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

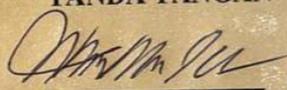
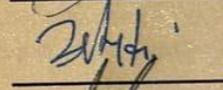
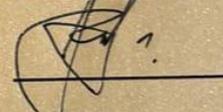
Hari : Sabtu

Tanggal : 11 Februari 2023

Jam : 10.00 Wib s.d Selesai

Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

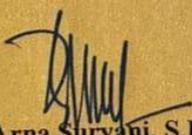
PANITIA PENGUJI

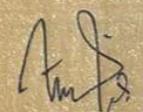
NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Dr. Drs.Joner Simarmata, MM	Ketua	
Muhammad Emil, SE, MM	Sekretaris	
Sakinah AS, SE,MM	Penguji Utama	
Dr. Ahmad Firdaus, SE, MM	Anggota	

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari

Ketua Program
Studi Manajemen


Dr. Hj Arna Suryani, S.E, M.Ak, Ak, CA


Anisah, SE,MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : JULIO WANDAR PRATAMA
NIM : 1800861201184
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Dr. Ahmad Firdaus, SE., MM / Muhammad Emil, SE., MM
Judul : PENGARUH PROSES REKRUTMEN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BAGIAN PRODUKSI PERUMDA TIRTA MAYANG
KOTA JAMBI

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar dan bukan hasil rekayasa. Bahwa skripsi ini adalah karya orisinal bukan plagiatisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya siap dan bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Pernyataan ini saya buat dengan keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Desember 2022

Yang Membuat Pernyataan,



[Handwritten Signature]
JULIO WANDAR PRATAMA

PERSEMBAHAN

Puji dan syukur ku ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan dilimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepadaku dan juga kedua orangtuaku yang telah berusaha membesarkan dan mendidikku hingga akhir studiku.

Terutama Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua Orang tuaku (**ISKANDAR & WANTI KUMALA DEWI**) yang teramat kucintai dan sayangi, kepada mama dan Papa terimakasih atas dukungan, doa dan kasih sayang selama ini yang telah diberikan kepadaku. Inilah yang dapat kupersembahkan untuk seikit menghibur hati kalian yang tidak pernah merasa lelah memberi semangat dan memenuhi kebutuhanku. Aku hanya dapat mengucapkan banyak terimakasih yang tak terhingga kepada mama dan papa, yang tanpa lelah mengasuh, membesarkan dan mendidik serta membiyai sekolah hingga aku bisa menjadi sarjana... Hanya Allah SWT yang dapat membalas kebaikan dan kemuliaan hati kalian.

Dan untuk Sahabat serta teman-teman seperjuangan... terus semangat, pantang menyerah semoga kita sukses dalam menggapai cita-cita kita.. aamiin

Dan tidak lupa juga kepada orang terkasih (**BUNGA RISKI**) yang selalu memberikan doa dan motivasi dalam terselesainya skripsi ini.

ABSTRACT

Julio Wandar Pratama / 1800861201184 / Faculty Economic Of Management / Effect Of Recruitment Process on Perfomance of Production Employee At PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi / 1st Advisor Dr. Ahmad Firdaus, S.E., M.M. / 2nd Advisor Muhammad Emil, S.E., M.M.

Human resources in an enterprise management need it in a professional manner to the achievement of the aims and the process of it to prospective employees will occupy a desired position. Company Recruitment is the process of a suitor who qualified, accumulate a sum of good for a job in an organization. The purpose of the company to get employees to occupy, requested position is so the company can do. maximum performance.

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of recruitment process on the performance of production employee at PERUMDA tirta Mayang Kota Jambi. This type of research is quantitative methods. The sample in this study were production employee of PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi, amounting to 94 respondents. The data used is primary data. The data was collected using a questionnaire. The analytical method used is descriptive analysis method and the method of statistical analysis by simple linear regression analysis ($Y = 18,081 + 0,307 X$), in which the processing of data using SPSS 22 for windows and the method of hypothesys analysis by t-test.

The provision of piped drinking water in Jambi City began since the Dutch East Indies Government in 1928. Staadfonds or the city government at that time established Water Leiding Bedrijf with a capacity of 7 liters/second, then with the Decree of the Mayor of Jambi's Level II Region No. 25/X/1974 dated March 27, 1974 was determined to be a Regional Drinking Water Company.

The results of this study indicate that : recruitment process variable has a significant effect on performance of production employee. Based on the result of R Square of 0,191 which show contribution of independent variable, namely employee performance by 19,1% while the remaining 81,9% explained by other variables that are not in the research regression model.

The conclusion of the partial test is that recruitment process has a significant effect on performance of production employee at PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi, this is evidenced by the value of $t_{count} > t_{table}(4,959 > 1,662)$.

Keywords : Recruitment Process, Performance of Production Employee

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala karena atas berkat rahmat dan hidayah-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Produksi PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi“** yang dapat berjalan dengan lancar.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Dalam penyelesaian skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini, kepada yang terhormat ;

1. Bapak Prof. H. Heri, SE., MBA selaku Pj. Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak Ak, CA, CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Anisah, SE, MM selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Dr. Ahmad Firdaus, SE, MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan masukan dan saran-saran selama proses penyusunan skripsi.
5. Bapak Muhammad Emil, SE, MM selaku Dosen Pembimbing II yang berkenan dengan sabar dan teliti memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan staff karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan mempelancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Pimpinan dan seluruh staff PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi yang telah banyak memberikan informasi dan membantu selama penelitian skripsi.

8. Kedua Orang Tua saya (Iskandar & Wanti Kumala Sari) yang telah memberikan do'a, dukungan, perhatian dan semangat yang sudah diberikan selama penulis menyelesaikan skripsi.

Penulis pun menyadari bahwa penulis tidak terlepas dari kekurangan dan keterbatasan. Begitupun dalam penyusunan skripsi, dengan kerendahan hati penulis menantikan adanya masukan, baik berupa saran maupun kritik yang dapat bersifat membangun guna penyusunan laporan-laporan yang akan datang.

Jambi, Desember 2022
Penulis,




Julio Wandar Pratama
NIM. 1800861201184

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Rumusan Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODOLOGI PENELITIAN	11
2.1 Ekonomi	11
2.2 Manajemen	12
2.2.1 Fungsi Manajemen	13
2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.3.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.4 Rekrutmen	19
2.4.1 Sikap Dalam Rekrutmen	21
2.4.2 Proses Rekrutmen.....	22

2.4.3 Indikator Rekrutmen.....	23
2.4.4 Tujuan Rekrutmen	25
2.4.5 Sumber-sumber Rekrutmen.....	26
2.4.6 Sistem Rekrutmen	28
2.5 Kinerja.....	28
2.5.1 Indikator Kinerja	29
2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	30
2.5.3 Manfaat Penilaian Kerja	31
2.5.4 Hubungan Rekrutmen Terhadap Kinerja.....	31
2.6 Kerangka Pemikiran	33
2.7 Hipotesis.....	33
2.8 Metodologi Penelitian	34
2.8.1 Jenis Data	34
2.8.2 Sumber Data	34
2.8.3 Metode Pengumpulan Data	34
2.9 Populasi dan Sampel	35
2.10 Operasional Variabel.....	36
2.11 Metode Analisis Data	37
2.12 Alat Analisis Data	39
BAB III GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN	41
3.1 Sejarah Singkat Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi	41
3.2 Visi dan Misi PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi.....	43
3.3 Tujuan Pokok dan Fungsi Perusahaan.....	44
3.4 Tugas Pokok dan Fungsi Perusahaan	44
3.5 Logo PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi	46

3.6 Struktur Organisasi PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1 Hasil Penelitian.....	51
4.1.1 Karakteristik Responden	51
4.1.2. Proses Rekrutmen Pegawai Pada Perusahaan PDAM Tirta Mayang Kota Jambi	54
4.1.3 Rekap Proses Rekrutmen Pegawai Pada PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi	61
4.1.4 Kinerja Pegawai pada Perusahaan PDAM Tirta Mayang Kota Jambi	63
4.1.5 Rekap Skor Kinerja Pegawai Pada Perusahaan PDAM Tirta Mayang Kota Jambi	68
4.2 Pembahasan	69
4.2.1 Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi Tahun 2017-2021.....	3
Tabel 1.2 Realisasi kegiatan PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi Tahun 2017-2021.....	3
Tabel 1.3 Data Pelamar Kerja dan Pegawai yang Diterima PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi Tahun 2017-2021	5
Tabel 2.1 Operasional Variabel.....	36
Tabel 2.2 Klasifikasi Skor.....	39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Umur	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	53
Tabel 4.4 Tanggapan responden terhadap persiapan diri sebelum melakukan lamaran kerja.....	55
Tabel 4.5 Tanggapan responden terhadap proses perusahaan dalam melakukan rekrutmen	55
Tabel 4.6 Tanggapan responden terhadap persiapan dokumen terkait dengan lamaran kerja.....	56
Tabel 4.7 Tanggapan responden terhadap prosedur perusahaan dalam menentukan sumber rekrutmen	56
Tabel 4.8 Tanggapan responden tentang keefektifan dalam menentukan sumber rekrutmen pegawai	57
Tabel 4.9 Tanggapan responden tentang keterbukaan perusahaan dalam menyampaikan informasi lowongan kerja	58
Tabel 4.10 Tanggapan responden terhadap metode penarikan calon pegawai yang dilaksanakan perusahaan	58
Tabel 4.11 Tanggapan responden terhadap kompensasi yang ditawarkan perusahaan.....	59
Tabel 4.12 Tanggapan responden terhadap tuntutan persyaratan jabatan dalam rekrutmen	59

Tabel 4.13 Tanggapan responden terhadap tingkat seberapa banyak lowongan kerja yang sesuai dengan kualifikasi.....	60
Tabel 4.14 Tanggapan responden terhadap kredibilitas perusahaan.....	60
Tabel 4.15 Tanggapan responden terhadap tingkat persaingan dalam melamar pekerjaan	61
Tabel 4.16 Angka Skor Terhadap 12 Item Pada Indikator Proses Rekrutmen.....	61
Tabel 4.17 Tanggapan responden tentang berorientasi pada intelegensi dan daya pikir	63
Tabel 4.18 Tanggapan responden terhadap penguasaan ilmu yang luas.....	64
Tabel 4.19 Tanggapan responden terhadap penguasaan tehnik operasional di bidang tertentu.....	64
Tabel 4.20 Tanggapan responden tentang memiliki loyalitas terhadap perusahaan	65
Tabel 4.21 Tanggapan responden terhadap disiplin.....	65
Tabel 4.22 Tanggapan responden terhadap mampu bekerja sama dengan pegawai lain.....	66
Tabel 4.23 Tanggapan responden terhadap bertanggung jawab	66
Tabel 4.24 Tanggapan responden terhadap mendapatkan pelatihan yang baik dari pihak perusahaan.....	67
Tabel 4.25 Tanggapan responden terhadap memiliki kesempatan kerja yang sama dengan pegawai lama	67
Tabel 4.26 Angka Skor Terhadap 9 Item Kinerja Pegawai.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 3.1 Logo PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi.....	46
Gambar 3.2 Struktur Organisasi PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi	47
Gambar 4.1 Umur Responden.....	52
Gambar 4.2 Tingkat Pendidikan Responden.....	53
Gambar 4.3 Masa Kerja Responden.....	54



DAFTAR LAMPIRAN

Surat Permohonan Pengisian Kuisisioner.....	78
Kuisisioner Penelitian.....	79
Rekapitulasi Data Jawaban Responden.....	82
Hasil Pengujian SPSS	88



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam organisasi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di organisasi tersebut, karena tujuan organisasi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap organisasi.

Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik.

Sumber Daya Manusia (pegawai) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang

kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan public yang diukur dari kinerja.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia,

meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan pegawai yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi sehingga diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor

yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah melakukan rekrutmen pegawai dengan standar yang memadai, guna mendapatkan tenaga yang terampil dan ahli dibidangnya.

Manajemen merupakan keterampilan atau kemampuan untuk mengelola suatu kegiatan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, serta masyarakat. Oleh karena itu, manajemen

diperlukan untuk meningkatkan daya hasil yang diinginkan. Manajemen adalah suatu seni dan/atau proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi berbagai sumber daya untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Herry, Efendi, & Sugiono, 2019:3).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dalam melakukan kegiatan-kegiatan pengadaan karyawan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai semua tujuan secara individu, organisasi, maupun masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi dari sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya berkualitas yang tersedia merupakan kekayaan (*asset*) yang tidak ternilai bagi perusahaan. Perusahaan berusaha memperoleh dengan merekrut dan menyeleksi karyawan yang tepat sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi. Organisasi (perusahaan) harus memiliki sumber daya yang tangguh dalam menghadapi persaingan. Kondisi ini menuntut setiap perusahaan ingin memiliki sumber daya manusia yang memberikan hasil kerja yang maksimal. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dilihat sebagai bagian yang terpisah, melainkan sebagai satu kesatuan yang solid.

Begitu pula pada PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi, sebagai asset yang penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan, maka sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian khusus dimana sumber daya manusia sebagai penggerak dan pelaksana dari suatu kegiatan dalam mencapai visi dan misi suatu organisasi atau perusahaan. Adapun perkembangan jumlah karyawan dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai PERUMDA Tirta Mayang Kota
Jambi Tahun 2017-2021

Tahun	Jumlah Pegawai	Presentase (%)
2017	349	-
2018	344	-2,02
2019	330	-2,04
2020	325	-2,01
2021	340	1,96

Sumber : PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi, 2022

Berdasarkan Tabel 1 tersebut dapat dilihat bahwa jumlah pegawai PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi dalam lima tahun terakhir. Jumlah pegawai pada tahun 2017 adalah 349 orang, tahun 2018 menurun sebesar 2,02%, tahun 2019 menurun sebesar 2,04%, tahun 2020 menurun sebesar 2,01%, dan tahun 2021 meningkat sebesar 1,96%.

Tabel 1.2
Realisasi kegiatan PERUMDA Tirta Mayang Kota
Jambi Tahun 2017-2021

Tahun	Kegiatan	Target	Realisasi Target (%)
2017	Penyambungan sambung baru/SB&SKSB	100%	60,54%
	Pengaduan pipa bocor dan air tidak Mengalir	100%	100%
	Tunggakan dan pemutusan	100%	75%
	Pelaksanaan program	100%	57,54%
2018	Penyambungan sambung baru/SB&SKSB	100%	46,64%
	Pengaduan pipa bocor dan air tidak Mengalir	100%	100%
	Tunggakan dan pemutusan	100%	70%
	Pelaksanaan program	100%	56,68%
2019	Penyambungan sambung baru/SB&SKSB	100%	73,97%
	Pengaduan pipa bocor dan air tidak Mengalir	100%	100%
	Tunggakan dan pemutusan	100%	76%
	Pelaksanaan program	100%	49,69%

2020	Penyambungan sambung baru/SB&SKSB	100%	60,85%
	Pengaduan pipa bocor dan air tidak Mengalir	100%	100%
	Tunggakan dan pemutusan	100%	75%
	Pelaksanaan program	100%	50,67%
2021	Penyambungan sambung baru/SB&SKSB	100%	78%
	Pengaduan pipa bocor dan air tidak Mengalir	100%	100%
	Tunggakan dan pemutusan	100%	86%
	Pelaksanaan program	100%	59,8%

Sumber: PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi, 2022

Berdasarkan Tabel 2 tersebut dapat dilihat bahwa realisasi kegiatan PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi dalam lima tahun terakhir. Tingkat realisasi kegiatan pada tahun 2017 sebesar 57,54%, tahun 2018 sebesar 56,68%, tahun 2019 sebesar 49,69%, tahun 2020 sebesar 50,67%, dan tahun 2021 sebesar 58,8%.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan dikarenakan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan. Oleh karena itu, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memerlukan pengelolaan secara profesional agar dapat terwujudnya dan tercapainya tujuan perusahaan sehingga perusahaan memperhatikan dalam memproses calon pegawai yang akan menempati posisi yang diinginkan perusahaan. Tujuan perusahaan tersebut akan mudah dicapai apabila proses dalam menyeleksi calon pegawai dilaksanakan dengan terstruktur dan baik, dengan memperhatikan proses pemilihan calon pegawai diharapkan pegawai yang menempati posisi yang diminta perusahaan dapat

melaksanakan kinerjanya dengan maksimal.



Rekrutmen adalah proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi, yang bagus untuk pekerjaan di dalam suatu organisasi. Prinsip “*the right man on the right place*” harus merupakan suatu pegangan bagi manager personalia dalam menempatkan tenaga kerja di dalam perusahaan. Kegiatan yang termasuk dalam ruang lingkup rekrutmen adalah keseluruhan kegiatan dari upaya penarikan pegawai, seleksi dan penempatan yang intinya memperoleh pegawai yang berkualitas. Fungsi rekrutmen dalam perusahaan adalah merekrut staff atau pegawai agar perusahaan dapat menjalankan usahanya secara berkesinambungan. Adapun Perkembangan jumlah pelamar kerja dan pegawai yang diterima pada PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi dalam lima tahun terakhir dapat terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.3
Data Pelamar Kerja dan Pegawai yang Diterima PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi Tahun 2017-2021

Tahun	Jumlah Pelamar	Pegawai yang Diterima	Perbandingan (%)
2017	100	10	10
2018	120	20	16,67
2019	150	15	10
2020	130	8	6,15
2021	110	10	9,09

Sumber : PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi, Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa jumlah pelamar kerja PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi tahun 2017 berjumlah 100 orang pelamar kerja dengan hasil pegawai yang diterima sebanyak 10 orang atau dengan presentase 10% yang diterima sebagai pegawai, pada tahun 2018 mengalami peningkatan pelamar kerja menjadi 120 orang dengan 20 orang pegawai yang diterima atau perbandingannya 16,67% dan tahun 2019 terjadi peningkatan pelamar kerja menjadi 130 orang, dengan 8 orang yang diterima atau dengan persentase 6,15%. Pada tahun 2020

menurun menjadi 130 orang pelamar kerja dan pada tahun 2021 mengalami peningkatan jumlah pelamar kerja sebesar 180 orang. Hal ini berarti bahwa tingginya minat calon pelamar kerja yang ingin mengisi posisi yang ditawarkan melihat perbandingan antara pelamar dan yang diterima cukup besar.

Kegagalan dalam melakukan perekrutan akan mempengaruhi kinerja pegawai yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Proses perekrutan harus benar-benar dilakukan karena menyangkut proses jangka panjang dari tenaga kerja. Tidak hanya dalam sistem rekrutmen pegawai, keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan pimpinan perusahaan dalam merencanakan tenaga kerja yang akan dipakai agar potensi pegawai dapat dimanfaatkan untuk memperoleh hasil yang maksimal.

Dalam melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi telah menetapkan beberapa kualifikasi dalam melaksanakan perekrutan calon pegawai khususnya dalam bagian produksi. Dimana bagian produksi merupakan departemen yang bernaung pada divisi produksi dan distribusi serta bertanggung jawab kepada Direktur Teknik. Produksi adalah kegiatan pemanfaatan/pengalokasian faktor produksi dengan tujuan menambah kegunaan atau menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan manusia. Kegunaan atau faedah (*utility*) suatu barang dan atau jasa adalah kemampuan barang dan atau jasa untuk dapat memenuhi kebutuhan manusia.

Bagian produksi PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi memiliki tugas yaitu pengadministrasian bidang produksi, penyusunan program dan rencana kerja, pembinaan dan pengawasan seksi perencanaan produksi, seksi instalasi, dan seksi sumber air serta melaksanakan koordinasi dengan unit kerja lainnya. Dalam hal pencapaian realisasi target kinerja yang sesuai dengan rencana awal, diperlukannya sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugas. Adapun kualifikasi yang diinginkan PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi dalam menerima calon pegawai bagian produksi adalah sebagai berikut:

- 1) Berusia 21 s/d 25 tahun
- 2) Pendidikan minimal D3 Teknik Sipil/Lingkungan dan Listrik
- 3) Lulusan Universitas Negeri/Swasta, Sekolah Tinggi/Politeknik dengan akreditasi B

Berdasarkan kualifikasi yang sudah ditetapkan PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi di atas, dapat dilihat bahwa PERUMDA Tirta Mayang sudah menetapkan kualifikasi penerimaan karyawan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan serta dapat menyeleksi calon karyawan yang kompeten dalam bidangnya. Dengan demikian, rekrutmen berarti memilah atau menyeleksi calon pegawai sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan oleh perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut karena calon pegawai yang dipilih berdasarkan keahlian dalam bidangnya yaitu sehingga tujuan perusahaan dapat terlaksana.

PERUMDA Tirta Mayang adalah perusahaan daerah yang bergerak dibidang penyediaan kebutuhan akan air bersih kepada masyarakat yang ada di Kota Jambi. Demi memaksimalkan pelayanan kepada pelanggan serta memberikan kontribusi terhadap perusahaan, posisi serta peranan yang penting menyebabkan pegawai-

pegawai senantiasa dituntut memiliki kemampuan serta ketaatan secara maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan uraian diatas menjelaskan bahwa proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PROSES REKRUTMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUMDA TIRTA MAYANG KOTA JAMBI”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Mengingat arti pentingnya proses perekrutan tenaga kerja bagi perusahaan. Adapun yang menjadi identifikasi dalam penelitian ini adalah :

1. Rekrutmen yang dilakukan pihak personalia Perusahaan PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi untuk telah sesuai dengan kualifikasi yang diminta. Akan tetapi tidak diikuti dengan realisasi pencapaian kinerja.
2. Perbandingan antara jumlah pelamar kerja dengan jumlah pegawai yang diterima cukup besar.
3. Masih ada realisasi kinerja yang belum tercapai dalam 5 tahun terakhir.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana proses rekrutmen pegawai dan kinerja pegawai PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja pegawai PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan proses rekrutmen pegawai dan kinerja pegawai PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh proses rekrutmen pegawai terhadap kinerja pegawai PERUMDA TIRTA Mayang Kota Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1) Manfaat Akademis

Merupakan sarana dan kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan berbagai teori yang telah didapatkan selama belajar dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat dikembangkan sehingga dapat digunakan sebagai salah satu referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan sesuai dengan keperluan masing-masing pihak.

2) Manfaat Praktis

Peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan pimpinan PERUMDA sehingga dapat memberikan informasi dan meningkatkan kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Ekonomi

Definisi ekonomi secara umum adalah salah satu ilmu sosial yang mempelajari aktivitas manusia yang berhubungan dengan produksi, distribusi dan konsumsi terhadap barang dan jasa. Ilmu ekonomi banyak dipelajari dan sering di asosiasikan dengan keuangan rumah tangga. Arti kata ekonomi berasal dari bahasa Yunani yakni “*oikos*” yang berarti keluarga rumah tangga serta “*nomos*” yang berarti peraturan, aturan dan hukum. Sehingga ekonomi menurut istilah katanya adalah aturan rumah tangga atau manajemen rumah tangga (Tindangan, Engka, & Wauran, 2020:80).

Ekonomi adalah ilmu yang mempelajari upaya manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, baik secara perorangan maupun kelompok dengan mempergunakan segala perangkat fasilitas yang berhubungan dan mendukung usaha dilakukannya kegiatan ekonomi, dengan maksud agar memperoleh kesejahteraan atau kemakmuran. Ekonomi adalah sebuah bidang kajian tentang pengurusan sumber daya material individu, masyarakat, dan negara untuk meningkatkan kesejahteraan hidup manusia. Karena ekonomi merupakan ilmu tentang perilaku dan tindakan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yang bervariasi dan berkembang dengan sumber daya yang ada melalui pilihan-pilihan kegiatan produksi, konsumsi dan atau distribusi (Safri, 2018:9). Ilmu ekonomi merupakan bagian dari ilmu sosial yang mempelajari masyarakat dari segi pemenuhan kebutuhan. Karena sebagian besar perbuatan manusia ditujukan untuk memenuhi kebutuhan hidup, maka ilmu ekonomi dapat dikatakan

memegang peranan penting dalam kehidupan sosial. Ilmu Ekonomi sebagai bagian dari Ilmu Sosial mendapat julukan sebagai *The Queen of the Sosicial Science* (ratu ilmu-ilmu sosial) karena ilmu ekonomi satu dari antara ilmu- ilmu sosial yang menggunakan metode kuantitaif di dalam analisis- analisisnya (Dinar & Hasan, 2018:2).

Hukum yang paling dasar dalam ilmu ekonomi adalah hukum penawaran dan hukum permintaan. Memang, hampir setiap peristiwa ekonomi atau fenomena adalah produk dari interaksi dua undang-undang tersebut. Hukum negara pasokan bahwa kuantitas yang baik disediakan (yaitu, pemilik jumlah atau produsen menawarkan untuk dijual) naik sebagai kenaikan harga pasar, dan jatuh sebagai harga turun. Sebaliknya, hukum permintaan (melihat permintaan) mengatakan bahwa kuantitas yang baik yang diminta turun karena harga naik, dan sebaliknya (Priyono & Ismail, 2012:45). Manfaat dari ilmu ekonomi yaitu membantu dalam pengambilan keputusan, memahami kegiatan ekonomi, memahami kegiatan internasional seperti ekspor dan impor, dan membantu menjadi pelaku ekonomi (Putranto, Nurmasari, & Susanti, 2019:5)

2.2 Manajemen

Manajemen menurut (Sulastri, 2014:14) adalah suatu seni yang mengatur yang melibatkan cara, proses, dan tindakan tertentu seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian/pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain. Kata manajemen berasal dari bahasa Inggris, yakni dari kata *to manage* yang berarti mengurus, mengelola, atau mengatur. Oleh sebab itu apabila sesuatu organisasi atau kelompok orang yang gagal mencapai tujuannya

sering disebut *Mismanagement*, artinya salah urus, salah kelola atau salah pengaturan. Manajemen dapat disimpulkan sebagai suatu seni dan atau proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi berbagai sumber daya untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Herry, Efendi, & Sugiono, 2019 : 3).

Menurut Sarinah & Mardalena, (2017:76) fungsi-fungsi manajemen (POSDC) berhubungan erat dengan koordinasi, artinya jika semua fungsi dalam proses manajemen diterapkans dengan baik, maka koordinasi akan lebih mudah dicapai. Ada beberapa faktor manajemen. Faktor-faktornya adalah tenaga kerja, mesin, metode, uang atau modal dan pasar atau dalam bahasa Inggrisnya dikenal dengan istilah “6 M” (*Man, Material, Machines, Methods, Money and Market*). Keenam factor tersebut harus dikembangkan semaksimal mungkin oleh perusahaan dengan menggunakan fungsi-fungsi manajemen.

2.2.1 Fungsi Manajemen

Manajemen memiliki fungsi dalam menata setiap aktifitas yang ada agar memiliki daya dan ketepatan yang dihasilkan tertuju pada sasaran- sasaran yang telah ditargetkan. Tepat guna, tepat waktu, dan berujung pada tepat sasaran. Dala sebuah organisasi dan perusahaan, fungsi ini akan menjadi roda yang berputar konsisten pada porosnya jika dibarengi dengan perawatan-perawatan dan pemahaman-pemahaman dalam menanganinya. Karena manajemen memang telah mempunyai fungsi dari awalnya dan akan langsung memandu kita pada pemanfaatan fungsi tersebut, sisanya adalah terhadap orang-orang diposisi manajerialnya (Sadikin, Misra, & Hudin, 2020:10). Fungsi manajemen itu sendiri mengandung arti bahwa dari berbagai elemen dasar yang ada dan sedang di dalam

proses manajemen itu sendiri yang menjadi sebuah patokan bagi manajer untuk melaksanakan tugasnya. Sampai saat ini, masih belum ada konsensus di antara baik praktisi maupun para teoritis mengenai apa yang menjadi fungsi-fungsi manajemen, sering pula disebut unsur-unsur manajemen (Firmansyah & Mahardika, 2018:8).

Menurut Priyono (2010:6), fungsi utama manajemen sumber daya manusia terbagi dalam 5 fungsi, yaitu:

- a) Perencanaan untuk kebutuhan SDM
- b) Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi
- c) Penilaian kinerja
- d) Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja
- e) Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Fungsi manajemen memiliki sifat universal. Fungsi-fungsi tersebut dapat diterapkan pada berbagai bidang. Dalam bisnis, fungsi manajemen tersebut dapat diterapkan pada berbagai area fungsional yang masing-masing memiliki tugas tersendiri terkait sumber daya yang ada dalam perusahaan. Semua area fungsional dalam bisnis bertujuan untuk mengubah input menjadi output (Krisnawati et al, 2021:5).

Menurut (Nashnar, 2013:14) Fungsi-fungsi manajemen memiliki esensi yang sama, yaitu:

- a) Manajemen terdiri dari berbagai proses yang terdiri daritahapan-tahapan tertentu yang fungsinya untuk mencapai tujuan organisasi.
- b) Setiap tahapan memiliki keterkaitan satu sama lain dalam pencapaian tujuan organisasi

2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum definisi manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian keputusan untuk mengelola hubungan ketenaga mulai dari calon pegawai hingga diterima menjadi pegawai dan pensiunan yang dilakukan secara optimal. Pengelolaannya dimulai dari perlakuan rekrutmen, seleksi, pelatihan, penempatan, pemeliharaan (kompensasi dan kesejahteraan) serta pengembangan terhadap karir, pendidikan, dan pelatihan dengan tujuan mencapai optimasi organisasi (Nyoto, 2019:3).

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

Manajemen sumber daya manusia diartikan pula sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Untuk itu manajemen sumber daya manusia harus dipandang tidak hanya sebagai proses pengelolaan manusia secara tradisional namun harus dilakukan proses pengelolaan secara strategik dan memandangnya sebagai aset berharga yang perlu dikembangkan (Suryani & FoEh, 2019:3).

Menurut Masram & Mu'ah, (2017:2) Manajemen sumber daya

manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia berkenaan dengan nilai dan kultur organisasi dan tidak hanya menciptakan aspek-aspek yang rasional dan nyata seperti struktur dan teknologi, tetapi juga pencipta ideologi, bahasa, kepercayaan (Wibowo, 2017:2).

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya (Rusby, 2016:1). Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

2.3.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno dalam Bukit, Malusa, & Rahmat, (2017:13-14) mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

- 1) Perencanaan, adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
- 2) Pengorganisasian, adalah kegiatan untuk mengatur pegawai

dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

- 3) Pengarahan dan pengadaan. Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
- 4) Pengendalian, merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
- 5) Pengembangan, merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
- 6) Kompensasi, merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
- 7) Pengintegrasian, merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- 8) Pemeliharaan, merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
- 9) Kedisiplinan, merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.
- 10) Pemberhentian, merupakan putusnya hubungan kerja seorang

pegawai dari suatu organisasi.

2.4 Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2013:28). Rekrutmen pegawai merupakan tahap awal penambahan kekuatan (*power*) suatu organisasi. Oleh karena itu, rekrutmen harus dilakukan dengan tepat, karena di satu sisi dapat menjadi kekuatan bagi organisasi dan di sisi lain dapat melemahkan kekuatan organisasi itu sendiri.

Ketepatan rekrutmen pegawai dapat ditunjukkan oleh adanya kesesuaian rekrutmen dengan perencanaan pegawai. Perencanaan pegawai meliputi kuantitas dan kualitas pegawai yang akan direkrut suatu organisasi. Setiap organisasi memerlukan rekrutmen pegawai untuk mengisi lowongan-lowongan pekerjaan yang tersedia. Rekrutmen adalah suatu proses yang diawali dengan keinginan untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia sampai pada pelamar memasukkan berkas lamarannya (Syafri & Alwi, 2014:45).

Rekrutmen adalah proses menarik individu secara tepat waktu, dalam jumlah yang cukup, dan dengan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Seleksi adalah proses memilih individu yang paling cocok untuk posisi tertentu dalam organisasi dari sekelompok pelamar (Suryani & FoEh, 2019:58).

Perekrutan adalah proses menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu organisasi. Rekrutmen sangat penting sekali dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia (Wibowo, 2017:33).

Sedangkan menurut Priyono, (2010:55) penarikan (rekrutmen) merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan.

Menurut Widyaningrum & Siswati, (2017:49) perekrutan adalah menemukan dan atau menarik pelamar kerja yang kompeten untuk posisi terbuka pemberi kerja. Dalam proses rekrutmen bertujuan untuk mengumpulkan kandidat-kandidat terbaik sebanyak-banyaknya untuk dipilih yang terbaik. Kandidat-kandidat tersebut bisa berasal dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi.

Menurut Batjo & Shaleh, (2018:24) rekrutmen atau yang dikenal juga dengan istilah penarikan berkenaan dengan pencarian, penjaringan, dan penetapan sejumlah kandidat karyawan yang potensial sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan, yang kemudian akan melalui tahapan seleksi. Rekrutmen berhubungan dengan upaya awal perusahaan untuk mendapatkan karyawan dalam jumlah yang tepat, sesuai kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan untuk menduduki jabatan yang disediakan perusahaan.

2.4.1 Sikap Dalam Rekrutmen

Nawawi, (2011:171) mengemukakan terdapat 4 (empat) sikap yang berbeda di lingkungan organisasi/perusahaan dalam melakukan rekrutmen. Keempat sikap tersebut adalah :

1. Sikap pasif tanpa diskriminasi, sikap ini merupakan sikap para eksekutif di lingkungan organisasi/perusahaan untuk meniadakan perbedaan dan memberlakukan secara sama dalam mengangkat,

menggaji dan memberikan promosi bagi para calon dan para pekerja.

2. Rekrutmen berdasarkan perbedaan, rekrutmen ini dilakukan secara aktif untuk mengelompokkan para pelamar, dengan hanya menerima kelompok tertentu.
3. Rekrutmen berdasarkan prioritas, rekrutmen ini dilakukan dengan mendahulukan atau memprioritaskan kelompok tertentu.
4. Rekrutmen dengan penjabatan, rekrutmen ini dilakukan dengan menetapkan jatah untuk kelompok tertentu.

Berdasarkan keempat sikap tersebut, maka keputusan dalam rekrutmen dan pengaturan staf sebaiknya dilakukan berdasarkan kasus masing-masing. Dengan demikian ras dan jenis kelamin yang seringkali menjadi masalah, dapat dijadikan salah satu faktor saja dalam pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak calon pelamar. Keputusan harus berdasarkan pada kombinasi semua faktor yang ada, dengan harus mengutamakan hasil skor (nilai) tes sebagai usaha dalam memprediksi kemampuan calon sebelum diterima.

2.4.2 Proses Rekrutmen

Menurut Yunus & Sukartini, (2013:57-58) dalam pengadaan pegawai atau karyawan, baik di perusahaan maupun di lingkungan pemerintahan, akan menempuh beberapa tahapan. Tahapan-tahapan tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Peramalan kebutuhan tenaga kerja (*forecasting*)

Peramalan tenaga kerja adalah suatu jenis kegiatan perencanaan

yang dipergunakan untuk memperkirakan waktu dan kemungkinan-kemungkinan peristiwa yang akan datang.

b. Penarikan (*recruitment*)

Penarikan dapat dikatakan juga sebagai penarikan pegawai, yaitu proses mencari calon pegawai atau karyawan dan merangsang mereka untuk melamar pekerjaan dalam perusahaan yang bersangkutan.

c. Seleksi (*selection*)

Seleksi adalah pemilihan di antara calon-calon pekerja untuk suatu kesempatan kerja. Seleksi menggambarkan proses penilaian kemungkinan berhasil atau gagalnya seorang pelamar.

d. Penempatan, Orientasi, dan Induksi

Penempatan adalah proses kegiatan yang dilaksanakan manajer SDM dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi dan posisi seorang pegawai atau karyawan dalam melakukan pekerjaan. Orientasi adalah suatu proses bagi seorang pekerja baru atau pekerja yang baru dipindahkan untuk memahami lingkungan kerjanya dan mengembangkan pemahamannya mengenai hubungan dengan pekerja lain serta fungsi jabatan yang akan dipangkunya dalam keseluruhan jaringan kerja organisasi. Induksi adalah memperkenalkan dan memberikan orientasi kepada pekerja baru mengenai organisasi tempat ia bekerja agar dapat dengan cepat beradaptasi dengan lingkungan kerjanya.

2.4.2.1 Indikator Rekrutmen

Menurut Hasibuan, (2013:41) indikator rekrutmen adalah alat ukur

dalam proses rekrutmen yang mempengaruhi keberhasilan dalam suatu proses rekrutmen. Untuk menghasilkan rekrutmen yang baik harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Menentukan dasar rekrutmen

Dasar rekrutmen calon karyawan harus ditetapkan terlebih dahulu agar pelamar yang memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatinya. Dasar penarikan harus berpedoman kepada spesifikasi pekerjaan misalnya : batas usia, pendidikan, jenis kelamin, dan kesehatan

2. Menentukan sumber rekrutmen

Sumber-sumber rekrutmen bisa dari dalam dan luar organisasi.

3. Metode-metode rekrutmen

Metode rekrutmen akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk kedalam perusahaan. Metode penarikan calon karyawan baru dapat menggunakan metode tertutup dan metode terbuka.

4. Kendala-kendala rekrutmen

Kendala-kendala rekrutmen meliputi hal-hal berikut ini :

- a) Kebijaksanaan organisasi

Berbagai kebijaksanaan organisasi merupakan cermin utama berhasil atau tidaknya calon karyawan. Kebijaksanaan organisasi yang akan mempengaruhi penarikan adalah kebijaksanaan mengenai kompensasi dan kesejahteraan, promosi, status karyawan dan sumber tenaga kerja.

b) Persyaratan jabatan

Semakin banyak persyaratan yang harus dimiliki maka pelamar semakin sedikit, dan begitu pula sebaliknya.

c) Kondisi pasar tenaga kerja

Semakin besar penawaran tenaga kerja maka semakin besar pula pelamar yang serius, dan sebaliknya.

d) Solidaritas perusahaan

Solidaritas perusahaan diartikan besarnya kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan.

e) Kondisi lingkungan eksternal

Jika kondisi perekonomian tumbuh dengan cepat dan saingan banyak, pelamar akan sedikit. Sebaliknya jika tingkat pertumbuhan perekonomian kecil maka pelamar semakin banyak.

2.4.3 Tujuan Rekrutmen

Menurut Mahapatro dalam (Suryani & FoEh, 2019:61) proses rekrutmen memiliki beberapa tujuan, antara lain:

1. Menarik orang yang memiliki keterampilan dan pengalaman yang sesuai dengan strategi organisasi saat ini dan di masa depan.
2. Melantik orang luar dengan perspektif baru sebagai calon pemimpin perusahaan.
3. Memberi kesegaran dan semangat baru di semua tingkat organisasi.
4. Mengembangkan budaya organisasi yang menarik orang berkompeten kepada perusahaan.

5. Mencari orang-orang yang keterampilannya sesuai dengan nilai-nilai perusahaan.
6. Mencari bakat secara global dan bukan hanya di dalam perusahaan.
7. Mendesain gaji yang bersaing pada kualitas kerja.
8. Mengantisipasi dan menemukan orang untuk posisi yang belum ada.

2.4.4 Sumber-sumber Rekrutmen

Unsur lain dalam strategi rekrutmen dalam suatu organisasi adalah keputusan dimana mencari para calon pelamar. Manajemen memulai proses perekrutan dengan mengingat uraian jabatan dan spesifikasi jabatan.

Menurut (Dewi & Harjoyo, 2019:23-24) Perekrutan tenaga kerja dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu internal dan eksternal.

1. Internal

Yaitu dalam mengisi posisi organisasi berasal dari dalam perusahaan itu sendiri. Rekrutmen internal terbagi menjadi dua, yaitu:

a) Rehiring

Rehiring berarti mempekerjakan kembali pegawai yang dahulu pernah bekerja di perusahaan tersebut. Rehiring mempunyai keuntungan yaitu pekerja telah mengetahui kondisi dan budaya perusahaan.

b) Suksesi

Suksesi berarti proses mengidentifikasi, menilai dan

mengembangkan kepemimpinan organisasi untuk meningkatkan kinerja.

2. Eksternal

Sedangkan rekrutmen eksternal berarti mengumpulkan calon pegawai dari luar organisasi. antara lain melalui:

a) Iklan

Setiap orang sudah sangat mengenal iklan. Selain untuk memperkenalkan produk, iklan juga berguna untuk mengumpulkan kandidat-kandidat pekerja. Iklan lowongan kerja bisa dipublikasikan lewat berbagai media.

b) Agensi Tenaga Kerja

Cara lain yang digunakan untuk rekrutmen tenaga kerja adalah menggunakan agensi. Perusahaan tinggal menyebutkan posisi dan persyaratan yang diinginkan kepada agensi tenaga kerja.

c) Rekrutmen Kampus

Berarti perusahaan mendatangi kampus-kampus untuk menjaring kandidat-kandidat. Rekrutmen kampus dianggap salah satu cara efektif guna mengumpulkan kandidat terbaik karena umumnya kampus yang dipilih adalah kampus-kampus yang memiliki reputasi yang baik dan unggulan.

d) *Referral* (rekomendasi dari pekerja)

Referal adalah proses rekrutmen yang dilakukan perusahaan dengan cara mengumpulkan kandidat-kandidat yang merupakan rekomendasi dari pekerja. Refferal ini sangat cocok untuk

pekerjaan yang penawaran tenaga kerjanya tidak terlalu banyak dipasaran atau bahkan langka.

2.4.5 Sistem Rekrutmen

Menurut Wibowo, (2017:43) untuk menciptakan suatu sistem rekrutmen yang efektif para manajer dan manajer sumber daya manusia, memiliki tiga sasaran, antara lain:

1. Keakuratan artinya kemampuan dari proses seleksi untuk secara tepat dapat memprediksi kinerja pelamar. Membuat deskripsi, spesifikasi, dan standart kinerja yang rinci.
2. Keadilan artinya memberikan jaminan bahwa setiap pelamar yang memenuhi persyaratan diberikan kesempatan yang sama di dalam sistem seleksi. Menentukan kriteria-kriteria rekrutmen.
3. Keyakinan artinya taraf orang-orang yang terlibat dalam proses seleksi yakin akan manfaat yang diperoleh. Menyeleksi sumber rekrutmen yang kemungkinan menghasilkan kelompok kandidat yang paling besar dan paling sesuai pada biaya yang serendah mungkin.

2.5 Kinerja

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

Menurut Ratnasari et al, (2020:4) kinerja merupakan prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu

institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Istilah kinerja tidak dapat dipisahkan dengan bekerja karena kinerja merupakan hasil dari proses bekerja (Widagdo, Maulyda, & R, 2020:42).

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Aksi kinerja terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat saat itu juga. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh (Huseno, 2016:85).

2.5.1 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Setiyarti et al., (2020:39-41) adalah alat ukur yang digunakan untuk menentukan derajat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Indikator kinerja mengacu pada kinerja sumber daya manusia yang terdiri dari:

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
2. Keterampilan (*skills*), yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
3. *Abilities*, yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggungjawab.

2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Tsauri, (2014:50) faktor yang mempengaruhi Pencapaian kinerja adalah Faktor kemampuan dan faktor motivasi.

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality*. Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.5.3 Manfaat Penilaian Kerja

Menurut Handoko dalam Yunus & Sukartini, (2013:119) penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Berkenaan dengan tujuannya, penilaian prestasi kerja ini bertujuan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Abdullah, (2014:22) evaluasi kinerja (penilaian kinerja) pada umumnya mempunyai kegunaan, diantaranya:

a) Memperkuat posisi tawar antara perusahaan dengan karyawan.

- b) Memperbaiki kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.
- c) Menyesuaikan pembayaran kompensasi kepada karyawan
- d) Sebagai dasar pembuatan keputusan dalam penempatan karyawan
- e) Sebagai dasar untuk menetapkan pelatihan dan pengembangan.
- f) Sebagai dasar untuk menyusun perencanaan dan pengembangan karier karyawan.
- g) Sebagai dasar untuk melakukan evaluasi proses staffing.
- h) Sebagai dasar defisiensi (meninjau ulang) prosedur penempatan karyawan.

2.5.4 Hubungan Rekrutmen Terhadap Kinerja

Proses rekrutmen merupakan fungsi manajemen yang paling penting dalam organisasi atau perusahaan, sebuah organisasi atau perusahaan harus mempertimbangkan secara matang sebelum mengambil keputusan dalam melakukan proses rekrutmen, karena jika proses rekrutmen pada perusahaan atau organisasi itu dilakukan dengan baik maka sudah dapat dipastikan calon-calon tenaga kerja yang akan direkrut juga akan memiliki kinerja yang baik (Ditya, 2021:124-125).

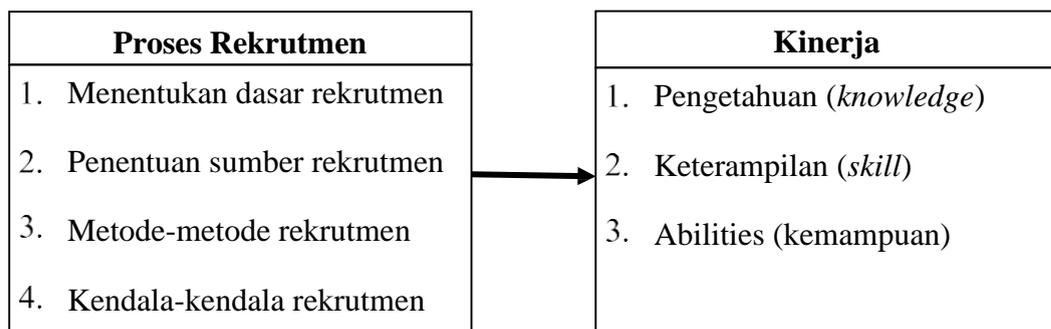
Menurut Hindriari (2018:49), rekrutmen merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada aspek pengadaan tenaga kerja yang khusus mendapatkan calon-calon karyawan untuk kemudian diseleksi mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan, Salah satunya adalah melalui metode rekrutmen yang baik dengan melibatkan manajer departemen terkait yang membutuhkan penambahan tenaga kerja sehingga tidak hanya menjadi tugas dan tanggung jawab utama dari departemen sumber daya manusia

(SDM) karena kualitas sumber daya manusia perusahaan juga tergantung pada kualitas suatu proses rekrutmennya.

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

2.6 Kerangka Pemikiran

Untuk memudahkan dalam proses pembahasan, maka diperlukan kerangka pemikiran dalam mengungkap suatu peristiwa dan permasalahan yang terjadi di lapangan. Untuk mengetahui bagan kerangka pemikiran dapat diketahui melalui gambar berikut ini :



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pemikiran

Berdasarkan gambar diatas, maka variabel yang dianalisa adalah Proses Rekrutmen (X) merupakan variabel independen, sedangkan variabel

dependennya adalah Kinerja (Y)

2.7 Hipotesis

Hipotesis dapat didefinisikan sebagai dugaan atau jawaban sementara terhadap masalah yang berhubungan dengan variable yang diteliti. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang disusun adalah Diduga ada pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi.

2.8 Metodologi Penelitian

Didalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:207), deskriptif kuantitatif merupakan analisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum.

2.8.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Didalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:207), deskriptif kuantitatif merupakan analisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum.

2.8.2 Sumber Data

Sedangkan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah bersumber dari Kabag Personalia PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi, beberapa perangkat dan dokumen yang ada.

2.8.3 Jenis dan sumber data

Jenis data yang digunakan untuk keperluan penelitian ini

adalah data primer. Menurut Sugiyono (2018:456) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data pada PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi melalui kuesioner.

Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari :

1. PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi.
2. Kuisoner dari responden (pegawai bagian produksi) PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi, dimana kuisoner berbentuk pertanyaan tertutup dan alternatif jawabannya sudah tersedia. Responden diharuskan mengisi pilihan jawaban yang telah disediakan oleh peneliti. Sementara peneliti bertugas menjelaskan dalam kuisoner yang kurang dimengerti responden.

2.8.4 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:194), cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu dengan mempelajari berbagai teori dan informasi dari literatur dan buku-buku yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu mengumpulkan data dengan turun langsung ke objek untuk mendapatkan data primer dan sekunder dengan cara :

- a) Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung ke objek yang diteliti, dalam hal ini adalah pada perusahaan PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi.
- b) Wawancara, yaitu wawancara langsung dengan kepala bagian personalia PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi, beserta beberapa Pegawai.

2.9 Populasi dan Sampel

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

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

2.10 Metode Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan adalah :

1. Instrumen penelitian

Instrumen penelitian adalah kuisioner yang ditujukan kepada pegawai

pada perusahaan PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi. Instrument berupa daftar pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja kerja mereka berdasarkan proses rekrutmen yang diterapkan perusahaan.

2. Metode Deskriptif

Metode ini merupakan metode yang penganalisaannya dilakukan dengan cara mengumpulkan, mengklasifikasikan, menganalisa, dan menginterpretasikan data sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi. Data dan informasi yang diperoleh dianalisis secara deskriptif dengan menggunakan pendekatan nilai interval skala pengukuran. Untuk menganalisis respon pegawai terhadap pelaksanaan rekrutmen menurut menggunakan skala Likert, yang menggunakan 5 pilihan yaitu :

Tabel 2.1
Daftar pilihan skor jawaban

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Baik (SB)	5
Baik (B)	4
Cukup Baik (CB)	3
Tidak Baik (TB)	2
Sangat tidak baik (STB)	1

Perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot menurut Kuncoro (2013:185) adalah:

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

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

Sedangkan untuk mencari rentang skala menurut Umar (2011:78)

digunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala} = \frac{(n-1)}{m}$$

dimana :

n = jumlah sampel

m= jumlah alternatif jawaban item

Dengan menggunakan rumus di atas, rentang skala dalam penelitian ini adalah, sebgai berikut;

$$n = \frac{94 (5 - 1)}{5}$$

5

$$n = 75,2$$

Bedasarkan perhitungan rentang skala di atas, tabel klasifikasi skor penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2
Klasifikasi Skor

Interval	Klasifikasi
94 – 169,1	Sangat Tidak Baik (STB)
169,2 – 244,3	Tidak Baik (TB)
244,4 – 319,5	Cukup Baik (CB)
319,6 – 394,7	Baik (B)
394,8 – 470	Sangat Baik (SB)

Sumber: Data Olahan

2.11 Alat Analisis Data

Data yang terkumpul akan dianalisis antara lain data sekunder dianalisis dengan deskriptif, sedangkan data primer dianalisis dengan menggunakan alat bantu program SPSS 22 untuk menghitung :

a) Metode regresi linear sederhana,

Regresi linear sederhana adalah metode analisis untuk memprediksi nilai dari satu atau lebih variabel dan mengestimasi besaran koefisien yang dihasilkan.

Persamaan linear yang melibatkan satu variabel bebas sebagai alat prediksi besaran nilai variabel dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana,

Y = Kinerja Pegawai (variabel dependen)

X = Rekrutmen (variabel independen)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = **error**

b) Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi adalah bagian dari keragaman total variable terikat (X) yang dapat dijabarkan atau diperhitungkan oleh keragaman variable bebas (X)

c) Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menentukan apakah Variabel bebas (X) berpengaruh secara parsial terhadap Variabel terikat (Y). dengan prosedur H_0 dan H_a , menentukan hipotesis untuk menguji analisis regresi, sebagai berikut :

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

H_a : ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja pegawai

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

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya H_0 ditolak, dan H_a diterima, terdapat pengaruh Proses rekrutmen terhadap kinerja

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya H_0 diterima, dan menolak H_a , tidak ada pengaruh Proses rekrutmen terhadap kinerja

2.12 Operasional Variabel

Suatu defenisi mengenai variabel yang di rumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Berikut penyajian operasional variabel dapat di bawah ini:



Tabel 2.1 Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Sub. Indikator	Skala Data
Proses Rekrutmen (X)	Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2013:28)	1. Menentukan dasar rekrutmen	<ol style="list-style-type: none"> Persiapan diri sebelum melakukan lamaran kerja. Proses perusahaan dalam melakukan rekrutmen. spesifikasi jabatan Persiapan dokumen terkait dengan lamaran kerja. 	Ordinal
		2. Penentuan sumber-sumber rekrutmen	<ol style="list-style-type: none"> Prosedur perusahaan dalam menentukan sumber rekrutmen Keefektifan dalam menentukan sumber rekrutmen pegawai. 	
		3. Metode- metode rekrutmen	<ol style="list-style-type: none"> Keterbukaan perusahaan dalam menyampaikan informasi lowongan kerja. Metode penarikan calon pegawai yang dilaksanakan perusahaan. 	
		4. Kendala- kendala rekrutmen	<ol style="list-style-type: none"> Kompensasi yang ditawarkan perusahaan. Tuntutan persyaratan jabatan dalam rekrutmen 	
			<ol style="list-style-type: none"> Tingkat seberapa banyak lowongan kerja yang sesuai dengan kualifikasi Tingkat kredibilitas perusahaan. Tingkat persaingan dalam melamar pekerjaan. 	
Kinerja (Y)	Hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi (Setiyarti et al., 2020:40).	1. Pengetahuan	<ol style="list-style-type: none"> Berorientasi pada intelegensi dan daya pikir Penguasaan ilmu yang luas 	Ordinal
		2. Keterampilan	<ol style="list-style-type: none"> Penguasaan teknis operasional dibidang tertentu 	
		3. Kemampuan	<ol style="list-style-type: none"> Loyalitas Kedisiplinan Mampu bekerjasama Bertanggung jawab 	

BAB III

GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

3.1 Sejarah Singkat Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Mayang

Kota Jambi

Perusahaan air minum di Indonesia bekerja sebagai penyedia air bersih untuk seluruh daerah di Indonesia. Perusahaan ini dikelola oleh aparat eksekutif maupun legislative disetiap daerah. Setiap daerah mempunyai Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) sendiri. PERUMDA selalu ada di provinsi, kota madya dan kabupaten di seluruh Indonesia. Tetapi walaupun sudah ada PERUMDA, banyak sekali daerah yang belum mendapatkan air bersih. Terkadang dipinggiran kota atau di daerah terpencil masih sangat sulit mendapatkan air. Terutama dimusim kemarau. Ini akan lebih sulit lagi mendapatkan air bersih. Diperkotaan air tanah saja sudah banyak yang tercemar oleh limbah-limbah. Ini yang membuat air bersih semakin berkurang pasokannya.

Saat ini air minum memang dieksploitasi secara besar-besaran. Untuk mendapatkan air kita harus berani membayar mahal. Sebagian besar bumi ini memang berisi air, tetapi itu hanya air asin. Untuk air tawar hanya sedikit sekali persediaannya di bumi ini. Ditambah dengan pemanasan global yang semakin memanas, membuat air semakin menipis. Mungkin dulu anda akan sangat mudah menemukan sungai dengan volume air yang besar Tetapi sekarang sangat sulit untuk menemukannya. Entah itu dikota besar maupun di desa. Para petani pun banyak yang kesusahan mencari sumber air lagi.

Perusahaan Umum Daerah Air Minum di Indonesia, ini akan berhubungan dengan pembangunan sarana prasarana di Indonesia. Sebenarnya sudah sejak zaman kerajaan dulu, air sudah mulai di distribusikan dari gunung kesetiap kerajaan. Setelah itu mulai berkembang pada zaman penjajahan. Paling tidak pembangunan Perusahaan Umum Daerah Air Minum di Indonesia di bagi menjadi 5 periode yaitu sebelum tahun 1970. Sekitar tahun 1970-1980, 1980-1990, 1990- 2000, dan dari tahun 2000 sampai sekarang.

Pada masa sebelum tahun 1970, di tahun-tahun ini Indonesia masih dalam masa peralihan dari penjajah. Jadi masih banyak pembangunan yang dilakukan. Rata-rata semua bangunan dan sistem dari Perusahaan Umum Daerah Air Minum peninggalan dari zaman kolonial semua. Ada beberapa kantor Perusahaan Umum Daerah Air Minum yang sudah dibangun pada masa ini. Kantor PERUMDA Semarang yang dibangun pada tahun 1911, PERUMDA kota Solo dibangun pada tahun 1929, PDAM kota Salatiga pada tahun 1921 dan PAM Jaya yang sudah di dirikan sejak tahun 1943. Memang pada masa itu daerah Jawa masih menjadi sentra utama dari pembangunan Indonesia. Selain itu daerah Jawa mempunyai sumber air yang lebih banyak, jadi sebagian besar PDAM terdapat di Jawa. Pada periode tahun 1970-1980 sebenarnya pembangunan perusahaan air minum tidak begitu menjadi prioritas. Pada masa ini lebih banyak melakukan pembangunan dibidang irigasi dan pertanian. Untuk bidang lainnya memang sedikit dikesampingkan.

Kemudian pada masa Pelita II yaitu sekitar tahun 1974-1979. Pada tahun ini terjadi perubahan ekonomi yang sangat pesat. Harga minyak dunia naik begitu tinggi, membuat banyak perubahan ekonomi di berbagai negara berkembang. Termasuk di Indonesia, ini membuat pembangunan di daerah

perkotaan meningkat tinggi. Pada tahun ini pemerintah mengeluarkan peraturan regulasi untuk mendukung perkembangan penyediaan air minum diperkotaan dan daerah yaitu inmendagrino 28 tahun 1975 pada tanggal 3 november 1975 mengenai pengalihan bentuk perusahaan air minum dari dinas daerah menjadi pemerintah daerah. Selanjutnya inmendagri no 32 tahun 1980 yang diterbitkan pada tanggal 18 juni 1980 mengenai pelaksanaan ketentuan yang berlaku dalam rangka pembinaan dan pengelolaan Perusahaan Umum Daerah Air Minum. Dari sinilah PERUMDA air minum mulai bekerja di setiap daerah Indonesia.

Penyelenggaraan penyediaan air minum perpipaan di Kota Jambi dimulai sejak zaman Pemerintah Hindia Belanda tahun 1928. *Staadfonds* atau pemerintah kota pada waktu itu mendirikan *Water Leiding Bedrijf* dengan kapasitas 7 liter/detik, selanjutnya dengan Surat Keputusan Walikota Kepala Daerah Tingkat II Jambi No. 25/X/1974 tanggal 27 Maret 1974 ditetapkan menjadi Perusahaan Daerah Air Minum.

3.2 Visi dan Misi PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi

Visi PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi adalah “Terpenuhinya kebutuhan air minum dengan tarif terjangkau yang dikelola oleh perusahaan yang handal dan mandiri serta didukung SDM berkualitas dan teknologi yang cerdas (*Smart Technology*). Sedangkan Misi PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi antara lain :

1. Memberikan pelayanan air yang berkualitas dan jumlah yang cukup dengan tarif terjangkau (*affordable*).

2. Meningkatkan derajat kesehatan dan kesejahteraan masyarakat Kota Jambi melalui penyediaan air minum.
3. Mendukung pertumbuhan dan perkembangan perekonomian daerah.
4. Memberikan kontribusi Pendapatan Asli Daerah.
5. Menjadi agen pembangunan.

3.3 Tujuan Pokok dan Fungsi Perusahaan

Tujuan Berdasarkan Peraturan Daerah Kota madya Daerah Tingkat II Jambi Nomor 7 Tahun 1974 tujuan pendirian Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi yaitu:

- a. Melaksanakan Pembangunan Daerah khususnya dan Pembangunan Ekonomi Nasional umumnya.
- b. Peningkatan kesejahteraan masyarakat menuju masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.

3.4 Tugas Pokok dan Fungsi Perusahaan

1. Tugas Pokok
Menyelenggarakan pengelolaan air minum untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial, kesehatan dan pelayanan umum.
2. Fungsi Perusahaan
 - a) Fungsi Produksi
 - Mengusahakan pengadaan/penyediaan air minum sesuai dengan Program Pembangunan Pemerintah Kota Jambi
 - Membangun, mengelola dan memelihara Bangunan Sadap (intake) dan Instalasi Pengolahan Air serta tempat penyimpanan air.

- Membantu membangun dan atau memberi bantuan teknis penyediaan air minum melalui pemanfaatan mata air atau sumur dalam (*deepwell*), yang dipergunakan untuk keperluan penduduk.
- Mengadakan penelitian laboratoris terhadap sumber dan produk air minum sesuai dengan standar baku mutu kesehatan.

b) Fungsi Distribusi

- Membangun dan memelihara pipa distribusi induk, pipa retikulasi dan pipa dinas serta fasilitas lainnya.
- Mengatur serta mengawasi distribusi dan pemakaian air.
- Fungsi Penjualan Menagih uang rekening air dan penghasilan non air lainnya baik yang dilaksanakan sendiri maupun kerjasama dengan pihak ketiga.

c) Fungsi Pelayanan

- Pengumpulan data untuk proyeksi kebutuhan air dan penjualan serta penyusunan tarif air.
- Melayani permintaan langganan air minum dari masyarakat untuk perumahan, perusahaan, hotel, keperluan sosial, dll, dengan pemasangan instalasi dan meter air.
- Mengambil tindakan terhadap adanya pemakaian air yang tidak sah (kerjasama dengan Polesta Jambi), melakukan terameter air (kerjasama dengan metrologi), menyegel, dan membongkar instalasi serta meter air.
- Menyediakan air dalam rangka membantu memenuhi kebutuhan fasilitas kota seperti untuk penanggulangan bahaya kebakaran, pemeliharaan taman, dan sebagainya.

- Membantu Pemerintah Kota dalam rangka mengatur, memberikan izin dan mengawasi usaha-usaha instalasi air minum (instalatur) di wilayah Kota Jambi.
- Meningkatkan mutu ketrampilan dan kesejahteraan pegawai dalam pengembangan karier untuk meningkatkan produktifitas dan pelayanan umum.

3.5 Logo PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi

Adapun logo PERUMDA Tirta Mayang KotaJambi adalah sebagai berikut:



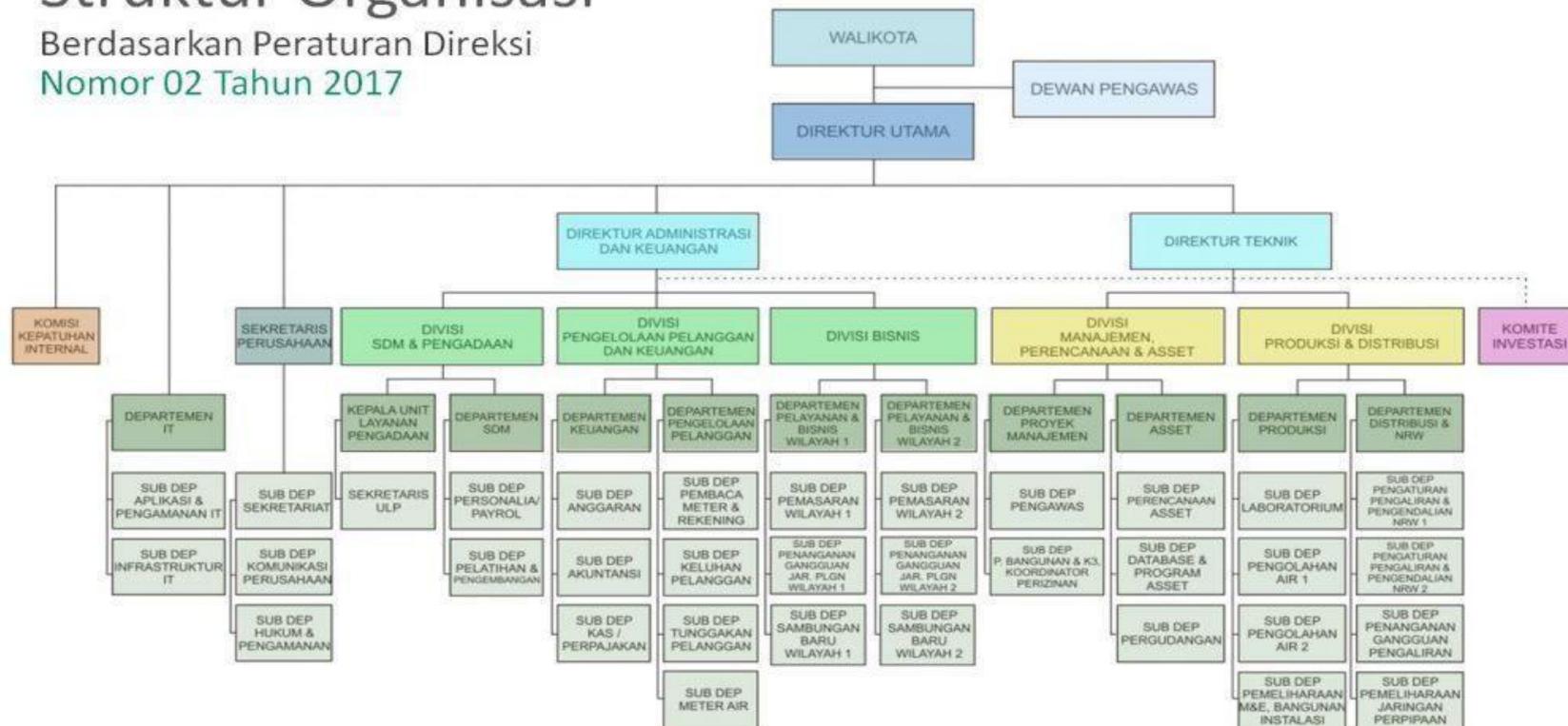
3.6 Struktur Organisasi PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi

Gambar 3.2

Struktur Organisasi PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi

Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Direksi
Nomor 02 Tahun 2017



a. Direktur Utama

Direktur Utama PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi dipimpin oleh Bapak Dwiki Riantara, M.Si. Mempunyai tugas dan tanggung jawab diantara lain:

1. Memimpin seluruh aparat bawahannya secara langsung maupun melalui Direktur Administrasi & Keuangan dan Direktur Teknik.
2. Melaksanakan pembinaan administrasi, organisasi, kepegawaian dan tata laksana seluruh unsur dalam lingkungan Perumda Air Minum Tirta serta mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan dibidang perencanaan, produksi, distribusi, peralatan teknik dan pelayanan masyarakat dan atau pelanggan serta pengendalian anggaran Perumda Air Minum.
3. Membantu Walikota dalam menyelenggarakan Pemerintahan dan Pembangunan Daerah dibidang air minum.

b. Direktur Administrasi dan Keuangan

Direktur Administrasi dan Keuangan Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dipimpin oleh Bapak Sahat P Siagian, ST. Mempunyai tugas dan tanggung jawab di antara lain:

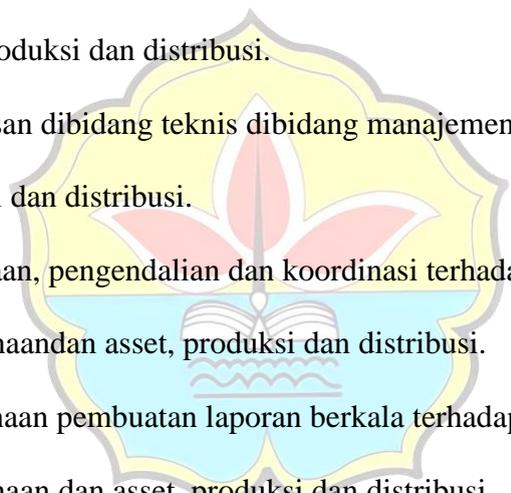
1. Penyusunan rencana program kerja dibidang SDM dan pengadaan, pengelolaan pelanggan dan keuangan, bisnis.
2. Perumusan kebijakan teknis dibidang sdm dan perencanaan, pengelolaan pelanggan dan keuangan, bisnis.
3. Pelaksanaan evaluasi kegiatan serta pembuatan laporan berkala terhadap seluruh kegiatan Perumda Air Minum Tirta Mayang termasuk perhitungan laba rugi dan neraca.

4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Direktur Utama sesuai dengan bidang tugasnya.
5. Penyusunan laporan dan pertanggung jawaban atas pelaksanaan tugasnya kepada Direktur Utama.

c. Direktur Teknik

Direktur Teknik Perumda AirMinum Tirta Mayang Kota Jambi dipimpin oleh Bapak Mustazal Khomidi, ST. Mempunyai tugas dan tanggung jawab di antara lain:

1. Penyusunan rencana program kerja dibidang manajemen perencanaan dan asset, produksi dan distribusi.
2. Perumusan dibidang teknis dibidang manajemen perencanaan dan asset, produksi dan distribusi.
3. Pembinaan, pengendalian dan koordinasi terhadap kegiatan manajemen perencanaan asset, produksi dan distribusi.
4. Pelaksanaan pembuatan laporan berkala terhadap kegiatan manajemen perencanaan dan asset, produksi dan distribusi.
5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Direktur Utama sesuai dengan bidang tugasnya.
6. Penyusunan laporan dan pertanggung jawaban atas pelaksanaan tugasnya kepada Direktur Utama.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner kepada 94 responden. Kuisisioner ini disebarkan langsung kepada responden yang bekerja pada Perusahaan PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi.

Responden yang dijadikan sampel dalam penulisan ini adalah seluruh pegawai pada perusahaan PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi tahun 2022.

1. Umur Responden

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Menurut Umur

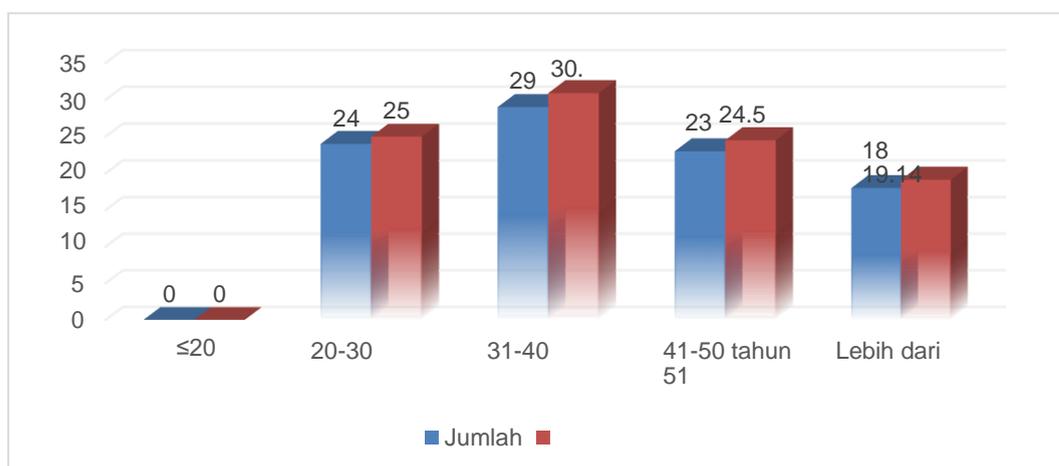
Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase
≤20	-	-
20 – 30	24	25
31 – 40	29	30,9
41 – 50	23	24,5
Lebih dari 51 tahun	18	19,14
Jumlah	94	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan umur yang terbanyak adalah umur 31 - 40 tahun dengan persentase sebanyak 30,9

Secara diagram dapat dilihat jumlah responden berdasarkan umur responden sebagai berikut :

Gambar 4.1
Umur Responden



2. Pendidikan Responden

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

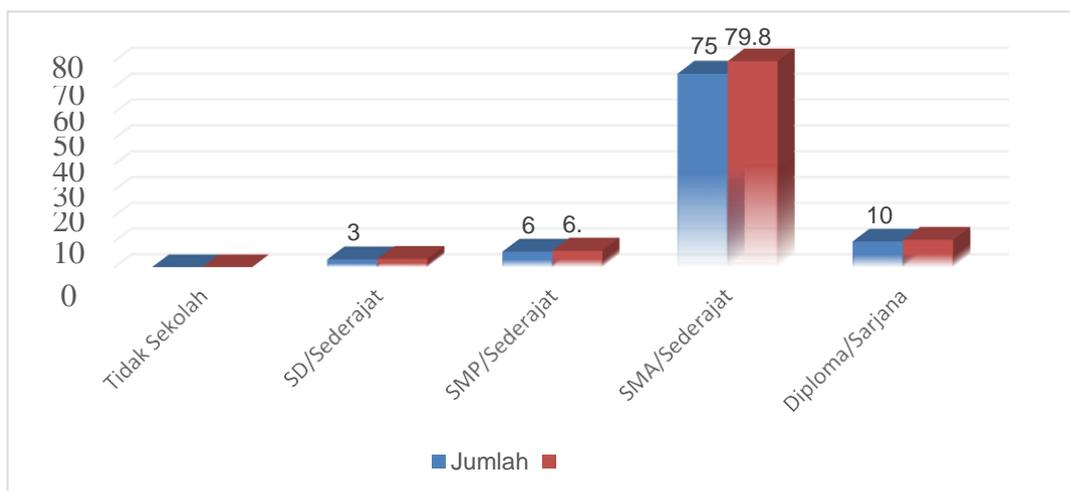
Umur Responden	Jumlah	Persentase
Tidak Sekolah	0	0
SD/Sederajat	3	3,2
SMP/Sederajat	6	6,4
SMA/Sederajat	75	79,8
Diploma/Sarjana	10	10,63
Jumlah	94	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pendidikan responden yang terbanyak adalah tingkat SMA/Sederajat (75) dengan persentase sebanyak 79,8 %.

Secara diagram dapat dilihat komposisi tingkat pendidikan responden sebagai berikut :

Gambar 4.2
Tingkat Pendidikan Responden



3. Masa Bekerja Responden

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

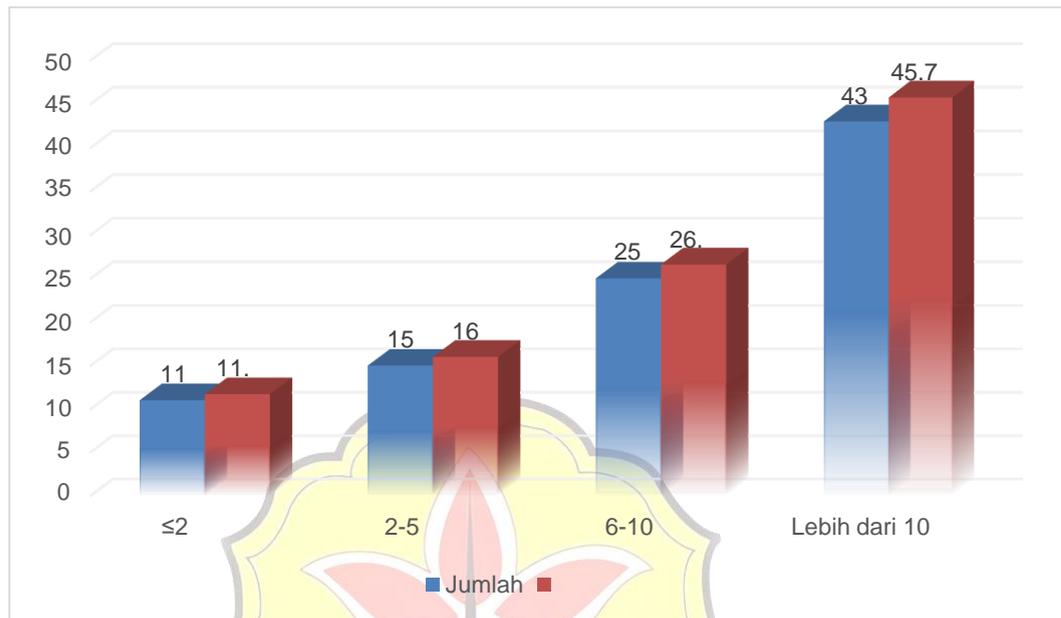
Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
≤2 tahun	11	11,7
2-5 tahun	15	16
6-10 tahun	25	26,6
Lebih dari 10 tahun	43	45,74
Jumlah	94	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden bekerja paling banyak selama lebih dari 10 tahun dengan persentase sebesar 45,74% dan yang paling sedikit adalah yang bekerja selama ≤ 2 tahun sebesar 11,7.

Secara diagram dapat dilihat masa kerja dari masing-masing responden sebagai berikut :

Gambar 4.3
Masa Kerja Responden



4.1.2. Proses Rekrutmen Pegawai Pada Perusahaan PDAM Tirta Mayang Kota Jambi

Untuk mengidentifikasi tanggapan responden terhadap proses rekrutmen pada Perusahaan PDAM Tirta Mayang Kota Jambi, maka penulis akan menyajikan hasil jawaban dari kuisisioner yang disebarkan kepada responden.

a. Menentukan Dasar Penarikan

Dasar penarikan calon pegawai harus di tetapkan terlebih dahulu agar pelamar yang memasukan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatinya.

Tabel 4.4
Tanggapan responden terhadap persiapan diri sebelum melakukan lamaran kerja

Item I	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	SKOR
		1	2	3	4	5	
1	Persiapan diri sebelum melakukan lamaran kerja	0	0	20	49	25	381

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden memiliki kualifikasi baik dengan persiapan diri sebelum melakukan lamaran kerja dengan skor 381 .

Tabel 4.5
Tanggapan responden terhadap proses perusahaan dalam melakukan rekrutmen

Item I	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	SKOR
		1	2	3	4	5	
2	Proses perusahaan dalam melakukan rekrutmen	1	3	18	51	21	370

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden memiliki kualifikasi baik terhadap proses perusahaan dalam melakukan rekrutmen dengan skor 370.

Tabel 4.6
Tanggapan responden terhadap persiapan dokumen terkait dengan lamaran kerja

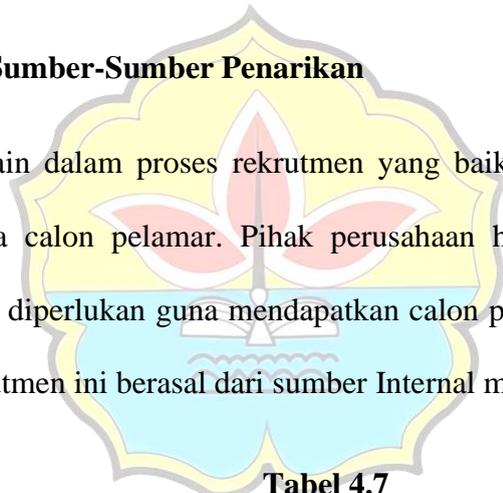
Item I	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	SKOR
		1	2	3	4	5	
3	Persiapan dokumen terkait dengan lamaran kerja	0	2	17	53	22	377

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden memiliki kualifikasi baik terhadap persiapan dokumen terkait dengan lamaran kerja dengan skor 377.

b. Penentuan Sumber-Sumber Penarikan

Unsur lain dalam proses rekrutmen yang baik adalah keputusan dimana mencari para calon pelamar. Pihak perusahaan harus menentukan sumber-sumber yang diperlukan guna mendapatkan calon pelamar yang baik. Sumber-sumber rekrutmen ini berasal dari sumber Internal maupun Eksternal.



Tabel 4.7
Tanggapan responden terhadap prosedur perusahaan dalam menentukan sumber rekrutmen

Item I	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	SKOR
		1	2	3	4	5	
4	Prosedur perusahaan dalam menentukan sumber rekrutmen	0	5	24	42	23	365

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden memiliki kualifikasi baik terhadap prosedur perusahaan dalam menentukan sumber rekrutmen dengan skor 365.

Tabel 4.8
Tanggapan responden tentang keefektifan dalam menentukan sumber rekrutmen pegawai

Item I	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	SKOR
		1	2	3	4	5	
5	Keefektifan dalam menentukan sumber rekrutmen pegawai	0	1	23	49	21	372

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden memiliki kualifikasi baik terhadap keefektifan dalam menentukan sumber rekrutmen pegawai dengan skor 372.

c. Metode-metode penarikan

Metode penarikan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk kedalam perusahaan. Metode penarikan calon pegawai baru dapat menggunakan metode tertutup dan metode terbuka.

Tabel 4.9
Tanggapan responden tentang keterbukaan perusahaan dalam menyampaikan informasi lowongan kerja

Item I	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	SKOR
		1	2	3	4	5	
6	Keterbukaan perusahaan dalam menyampaikan informasi lowongan kerja	3	10	19	38	24	352

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden memiliki kualifikasi baik terhadap keterbukaan perusahaan dalam menyampaikan informasi lowongan kerja dengan skor 352.

Tabel 4.10
Tanggapan responden terhadap metode penarikan calon pegawai yang dilaksanakan perusahaan

Item I	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	SKOR
		1	2	3	4	5	
7	Metode penarikan calon pegawai yang dilaksanakan perusahaan	0	5	17	45	27	376

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden memiliki kualifikasi baik terhadap metode penarikan calon pegawai yang dilaksanakan perusahaan dengan skor 376.

d. Kendala-kendala penarikan

Proses perekrutan bukanlah suatu kegiatan yang mudah dan sederhana. Banyak hambatan yang ditemui dalam kegiatan tersebut. Perekrutan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting sekaligus menarik karena praktek ini sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai, yaitu keadilan sosial, efisiensi manajemen, dan daya tanggap politik.

Tabel 4.11

Tanggapan responden terhadap kompensasi yang ditawarkan perusahaan

Item I	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	SKOR
		1	2	3	4	5	
8	Kompensasi yang ditawarkan perusahaan	0	0	19	42	33	390

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan table datas diketahui bahwa responden sangat baik terhadap kompensasi yang ditawarkan perusahaan dengan skor 390.

Tabel 4.12

Tanggapan responden terhadap tuntutan persyaratan jabatan dalam rekrutmen

Item I	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	SKOR
		1	2	3	4	5	
9	Tuntutan persyaratan jabatan dalam rekrutmen	0	5	17	46	26	375

Sumber: Data Olahan

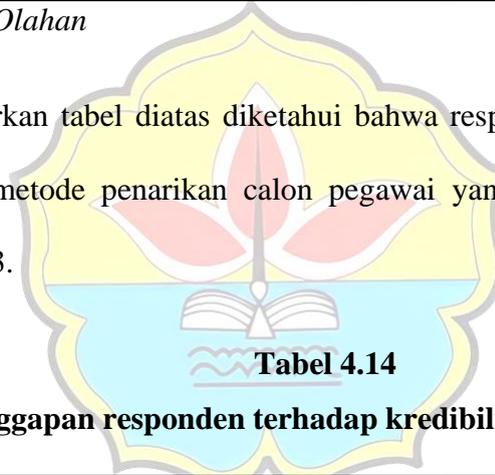
Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden memiliki kualifikasi baik terhadap tuntutan persyaratan jabatan dalam rekrutmen dengan skor 375.

Tabel 4.13
Tanggapan responden terhadap tingkat seberapa banyak lowongan kerja yang sesuai dengan kualifikasi

Item I	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	SKOR
		1	2	3	4	5	
10	Metode penarikan calon pegawai yang dilaksanakan perusahaan	0	10	23	31	30	363

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden memiliki kualifikasi baik terhadap metode penarikan calon pegawai yang dilaksanakan perusahaan dengan skor 363.



Tabel 4.14
Tanggapan responden terhadap kredibilitas perusahaan

Item I	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	SKOR
		1	2	3	4	5	
11	Tingkat kredibilitas perusahaan	0	0	8	46	40	408

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden sangat baik terhadap tingkat kredibilitas perusahaan dengan skor 408.

Tabel 4.15
Tanggapan responden terhadap tingkat persaingan dalam melamar pekerjaan

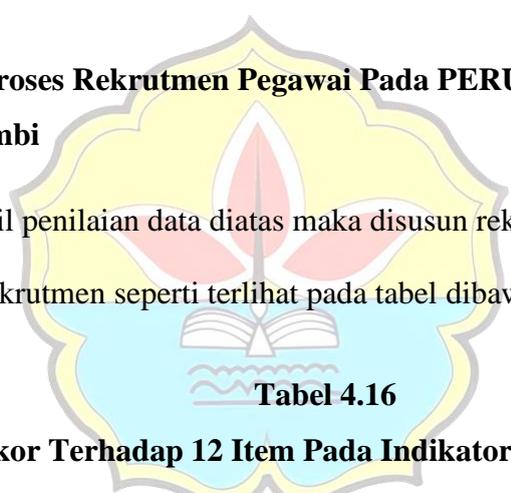
Item I	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	SKOR
		1	2	3	4	5	
12	Tingkat persaingan dalam melamar pekerjaan	1	4	20	46	23	368

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden memiliki baik terhadap tingkat persaingan melamar pekerjaan dengan skor 368.

413 Rekap Proses Rekrutmen Pegawai Pada PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi

Dari hasil penilaian data diatas maka disusun rekap terhadap 12 item pada tiap indikator rekrutmen seperti terlihat pada tabel dibawah ini :



Tabel 4.16

Angka Skor Terhadap 12 Item Pada Indikator Proses Rekrutmen

Pernyataan	Skor	Tafsiran
Persiapan diri sebelum melakukan lamaran kerja	381	Baik
Proses perusahaan dalam melakukan rekrutmen	370	
Persiapan dokumen terkait dengan lamaran kerja	377	
Persiapan dokumen terkait dengan lamaran kerja	365	
Keefektifan dalam menentukan sumber rekrutmen pegawai	372	

Keterbukaan perusahaan dalam menyampaikan informasi lowongan kerja	352	
Metode penarikan calon pegawai yang dilaksanakan perusahaan	376	
Kompensasi yang ditawarkan perusahaan	390	
Tuntutan persyaratan jabatan dalam rekrutmen	375	
Metode penarikan calon pegawai yang dilaksanakan perusahaan	363	
Tingkat kredibilitas perusahaan	408	
Tingkat persaingan dalam melamar pekerjaan	368	
Total	4497	
Rata-rata	374,75	

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa responden memiliki kualifikasi baik mengenai 12 item indikator proses rekrutmen yang ditanyakan dengan skor rata-rata 374,75.

Skor jawaban responden paling tinggi adalah tingkat kredibilitas perusahaan baik, sehingga anda tertarik mengajukan lamaran pekerjaan pada perusahaan ini, total skornya adalah 408. Kenyataan tersebut menunjukkan bahwa tingkat kredibilitas PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi sangat baik menurut responden.

Sedangkan skor jawaban terendah adalah keterbukaan perusahaan dalam menyampaikan informasi lowongan kerja, total skornya adalah 352. Kenyataan ini menunjukkan bahwa pegawai pada Perusahaan PERUMDA Tirta Mayang Kota

Jambi merasa perusahaan dalam menyampaikan informasi lowongan kerja belum sepenuhnya sesuai dengan harapan mereka.

4.14 Kinerja Pegawai pada Perusahaan PDAM Tirta Mayang Kota Jambi

Untuk mengidentifikasi tanggapan responden terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi, maka penulis akan menyajikan hasil jawaban dari kuisioner yang disebarakan kepada responden.

a. Pengetahuan

Pengetahuan adalah kemampuan pegawai yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki pegawai.

Tabel 4.17

Tanggapan responden tentang berorientasi pada intelegensi dan daya pikir

Item II	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	SKOR
		1	2	3	4	5	
1	Berorientasi pada intelegensi dan daya pikir	0	0	13	68	13	376

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden memili kualifikasi baik tentang berorientasi pada intelegensi dan daya pikir dengan skor 376.

Tabel 4.18

Tanggapan responden terhadap penguasaan ilmu yang luas

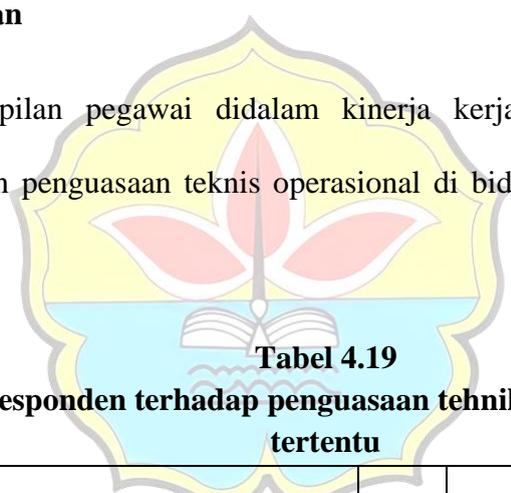
Item II	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	SKOR
		1	2	3	4	5	
2	Penguasaan ilmu yang luas	0	1	22	35	36	388

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden memiliki kualifikasi baik terhadap penguasaan ilmu yang luas dengan skor 388.

b. Keterampilan

Keterampilan pegawai didalam kinerja kerja juga dibutuhkan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki pegawai.



Tabel 4.19

Tanggapan responden terhadap penguasaan tehnik operasional di bidang tertentu

Item II	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	SKOR
		1	2	3	4	5	
3	Penguasaan tehnik operasional dibidang tertentu	0	1	20	46	27	381

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden memiliki kualifikasi baik terhadap penguasaan tehnik operasional dibidang tertentu dengan skor 381.

c. Abilities (Kemampuan)

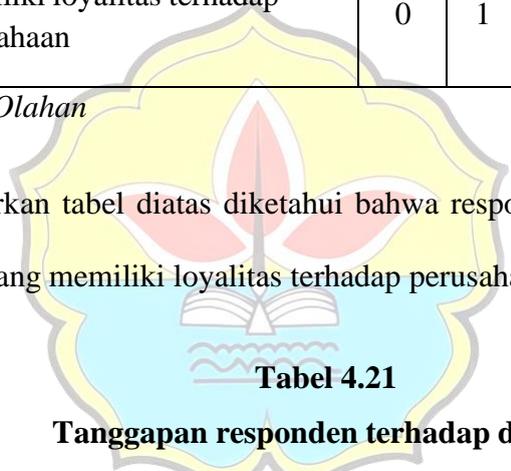
Yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang pegawai yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Tabel 4.20
Tanggapan responden tentang memiliki loyalitas terhadap perusahaan

Item II	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	SKOR
		1	2	3	4	5	
4	Memiliki loyalitas terhadap perusahaan	0	1	10	40	43	407

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden memiliki kualifikasi sangat baik tentang memiliki loyalitas terhadap perusahaan dengan skor 407.



Tabel 4.21
Tanggapan responden terhadap disiplin

Item II	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	SKOR
		1	2	3	4	5	
5	Disiplin	0	1	10	52	31	395

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden memiliki kualifikasi sangat baik terhadap disiplin dengan skor 395.

Tabel 4.22

Tanggapan responden terhadap mampu bekerja sama dengan pegawai lain

Item II	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	SKOR
		1	2	3	4	5	
6	Mampu bekerja sama dengan pegawai lain	0	3	14	41	36	392

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden memiliki kualifikasi baik terhadap mampu bekerja sama dengan karyawan lain dengan skor 392.

Tabel 4.23

Tanggapan responden terhadap bertanggung jawab

Item II	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	SKOR
		1	2	3	4	5	
7	Bertanggung jawab	0	0	13	48	33	396

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden memiliki kualifikasi sangat baik terhadap bertanggung jawab dengan menunjukkan skor 396.

Tabel 4.24
Tanggapan responden terhadap mendapatkan pelatihan yang baik dari
pihak perusahaan

Item II	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	SKOR
		1	2	3	4	5	
8	Mendapatkan pelatihan yang baik dari perusahaan	0	9	18	42	25	365

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden memiliki kualifikasi baik terhadap mendapatkan pelatihan yang baik dari perusahaan dengan menunjukkan skor 365.

Tabel 4.25
Tanggapan responden terhadap memiliki kesempatan kerja yang sama
dengan pegawai lama

Item II	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	SKOR
		1	2	3	4	5	
9	Memiliki kesempatan kerja yang sama	1	4	19	39	31	377

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden memiliki kualifikasi baik terhadap memiliki kesempatan kerja yang sama dengan menunjukkan skor 377.

415 Rekap Skor Kinerja Pegawai Pada Perusahaan PDAM Tirta Mayang Kota Jambi

Dari hasil perhitungan diatas maka disusun rekap hasil 9 item indikator kinerja pegawai seperti terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.26
Angka Skor Terhadap 9 Item Kinerja Pegawai

Pernyataan	Skor	Tafsiran
Berorientasi pada intelegensi dan daya pikir	376	Baik
Penguasaan ilmu yang luas	388	
Penguasaan tehnik operasional dibidang tertentu	381	
Memiliki loyalitas terhadap perusahaan	407	
Disiplin	395	
Mampu bekerja sama dengan karyawan lain	392	
Bertanggung jawab	396	
Mendapatkan pelatihan yang baik dari pihak perusahaan	365	
Memiliki kesempatan kerja yang sama dengan pegawai lama	377	
Total	3477	
Rata-rata	386,33	

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa responden memiliki kualifikasi baik mengenai 9 item indikator kinerja yang ditanyakan dengan rata-rata skornya sebesar 386,33.

Skor jawaban responden paling tinggi adalah memiliki loyalitas terhadap perusahaan, total skornya adalah 407. Kenyataan tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada perusahaan PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi dapat diterima oleh responden dengan keterangan fokus pada loyalitas terhadap perusahaan.

Sedangkan skor jawaban terendah adalah mendapatkan pelatihan yang baik dari pihak perusahaan, total skornya sebesar 365. Kenyataan ini menunjukkan bahwa pegawai pada perusahaan PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi merasa kurangnya mendapatkan pelatihan yang baik dari perusahaan.

4.16 Deskripsi Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi

4.1.6.1 Hasil Persamaan Regresi Liner Sederhana

Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi Jambi berdasarkan perhitungan SPSS versi 22 dapat dilihat sebagai berikut :

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

a. Dependent Variable: Kinerja

a. Persamaan Regresi

Berdasarkan keterangan diatas diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

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

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

b. Koefisien Determinasi

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

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

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja

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

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

c. Uji signifikansi (Uji t)

Kriterianya :

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

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

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

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

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

Dari hasil pengujian persamaan regresi diketahui bahwa terdapat pengaruh antara proses rekrutmen terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi. Kenyataan tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara proses rekrutmen dan kinerja pegawai pada Perusahaan PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi. Proses rekrutmen yang baik akan mengakibatkan baiknya kinerja pegawai. Dan begitu pula sebaliknya, sehingga dapat diketahui bahwa PERUMDA Tirta Mayang

Kota Jambi telah memperhatikan kinerja pegawainya dengan melaksanakan proses rekrutmen yang baik. Proses rekrutmen yang baik ini dapat dijadikan sebagai indikator yang kuat untuk mempertahankan kinerja pegawainya.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Proses rekrutmen

Responden memiliki kualifikasi (pada kriteria) baik mengenai 12 item indikator proses rekrutmen yang ditanyakan dengan skor rata-rata 374,75. Skor jawaban responden paling tinggi adalah tingkat **kredibilitas** perusahaan baik, dengan total skornya adalah 408, sehingga anda tertarik mengajukan lamaran pekerjaan pada perusahaan ini.. Kenyataan tersebut menunjukkan bahwa tingkat kredibilitas PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi sangat baik menurut responden.

Sedangkan skor jawaban terendah adalah keterbukaan perusahaan dalam menyampaikan informasi lowongan kerja, total skornya adalah 352. Kenyataan ini menunjukkan bahwa pegawai pada Perusahaan PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi merasa perusahaan dalam menyampaikan informasi lowongan kerja belum sepenuhnya sesuai dengan harapan mereka.

4.2.2 Kinerja

Berdasarkan rata-rata skor sebesar 386,33 yang didapat dari penilaian responden terhadap 9 item indikator kinerja, diketahui memiliki kualifikasi baik. Skor jawaban responden paling tinggi adalah memiliki **loyalitas** terhadap perusahaan, total skornya adalah 407. Kenyataan tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada perusahaan PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi dapat diterima oleh responden dengan keterangan fokus pada loyalitas terhadap

perusahaan.

Sedangkan skor jawaban terendah adalah mendapatkan pelatihan yang baik dari pihak perusahaan, total skornya sebesar 365. Kenyataan ini menunjukkan bahwa pegawai pada perusahaan PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi merasa kurangnya mendapatkan pelatihan yang baik dari perusahaan

4.2.3 Analisis Pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Kinerja

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

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

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

51 Kesimpulan

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

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

52 Saran

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

1. Perusahaan hendaknya lebih memberikan serta mengutamakan pendidikan dan latihan kepada pegawai agar kinerja pegawai dapat lebih baik lagi.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai hendaknya perusahaan harus melakukan hal-hal yang bisa meningkatkan kinerja pegawai tersebut guna tercapainya kinerja yang optimal.

3. Apabila perusahaan lebih mengutamakan kemampuan-kemampuan pegawai tentunya intelegensi serta daya pikir pegawai dapat lebih baik lagi.
4. Perusahaan diharapkan lebih terbuka dalam menyampaikan informasi lowongan pekerjaan agar kinerja pegawai dapat meningkat dan juga karyawan yang berpotensi dapat diterima.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (1st ed.; B. R. Hakim, Ed.). Sleman: Aswaja Pressindo.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Humaidi (Ed.), *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* (1st ed., Vol. 9). Maksassar: Aksara Timur.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran*, (1st ed.). Sleman: Zahir Publishing.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In D. Anggraeni (Ed.), *Unpam Press* (1st ed.). Tangerang: UNPAM Press.
- Dinar, & Hasan. (2018). Pengantar Ekonomi: Teori Dan Aplikasi. In *CV. Nur Lina*.
- Ditya, M. P. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Meat Preparation Pada PT. Orsoindo Sejahtera. *Jurnal Pundi*, 5(1), 113–126. <https://doi.org/10.31575/jp.v5i1.341>
- Firmansyah, M. A., & Mahardika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen* (1st ed.). <https://doi.org/10.21070/2018/978-602-5914-18-8>
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herry, K., Efendi, S., & Sugiono, E. (2019). *Pengantar Manajemen : Panduan Menguasai Ilmu Manajemen* (Melati, Ed.). Jakarta: LPU-UNAS.
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 31–54. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i1.1934>
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai* (p. 85). p. 85. Padang: Media Nusa Creative.
- Krisnawati, A., Simamarmata, N. I. P., Kato, I., Antikasari, T. W., Surya, C. M., Silitonga, H. P., ... Anggusti, M. (2021). *Dasar Dasar Ilmu Manajemen*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi* (4th ed.; W. Hardani, Ed.). Yogyakarta: Erlangga.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Surabaya: Zifatama Publisher.

- Nashnar. (2013). *Dasar-Dasar manajemen*. Pamekasan: Pena Salsabila.
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nyoto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.; Asrizal, Ed.). Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 53; T. Chandra, Ed.). Pekanbaru: Zifatama Publisher.
- Priyono, & Ismail, Z. (2012). *Teori Ekonomi*. Surabaya: Dharma Ilmu.
- Putranto, A. T., Nurmasari, I., & Susanti, F. (2019). *Pengantar Ilmu Ekonomi* (U. Ahidin, Ed.). Tangerang: Pusat Kajian Pembelajaran & E-learning Universitas Pamulang.
- Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Nurdin, I., Susilowati, Y., & Nora, S. E. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan* (1st ed., Vol. 4; N. D. Anggraeni & A. Eliyana, Eds.). Lombok: Forum Pemuda Aswaja.
- Riduwan, & Kuncoro, E. A. (2017). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Rusby, Z. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Pekanbaru: Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR.
- Sadikin, A., Misra, I., & Hudin, M. S. (2020). *Pengantar Manajemen dan Bisnis* (Sardimi, Ed.). Yogyakarta: Penerbit K-Media.
- Safri, H. (2018). *Pengantar Ilmu Ekonomi* (I; D. Ilham, Ed.). Palopo: Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen* (1st ed.; I. Candrawinata, Ed.). Yogyakarta: DeePublish.
- Setiyarti, T., Tirtayasih, N. P., Bagus, I., Suastama, R., Handayani, S. ", & Denpasar, ". (2020). Analisis Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Hotel Panorama Ubud. *Juima : Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 38–45. Retrieved from <http://e-journal.unmas.ac.id/index.php/juima/article/view/1070>
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastrri, L. (2014). *Manajemen, Sebuah Pengantar* (3rd ed.). Bandung: La Goods Publishing.

- Suryani, N. K., & FoEh, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 9; H. Mahardika & Y. Astra, Eds.). <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>
- Syafri, W., & Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Sumedang: IPDN Press.
- Tindangen, M., Engka, D. S. M., & Wauran, P. C. (2020). Peran Perempuan Dalam Meningkatkan Ekonomi Keluarga (Studi Kasus : Perempuan Pekerja Sawah Di Desa Lemoh Barat Kecamatan Tombariri Timur Kabupaten Minahasa). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 20(03), 79–87.
- Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja (Performance Management)* (1st ed.; K. Rifa'i, Ed.). Jember: STAIN Jember Press.
- Ulfa, N., & Murad, S. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*, 8(2), 48–63. <https://doi.org/10.37598/jimma.v8i2.709>
- Umar, H. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (11th ed.). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)* (Lia, Ed.). Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie.
- Widagdo, S., Mauliyda, M. A., & R, E. K. (2020). *Penilaian Kinerja, Budaya Kerja & Kepemimpinan : Optimalisasi Peningkatan Kinerja Guru* (1st ed.; C. I. Gunawan, Ed.). Jember: Mandala Press.
- Widyaningrum, M. E., & Siswati, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Yanto, R. B. A., & Sitio, V. S. S. (2020). Kinerja Karyawan Pt . Kingfood Bekasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen UNSURYA*, 1(1), 1– 15.
- Yunus, & Sukartini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Majalengka: Unit Penerbitan Universitas Majalengka.

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISIONER

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Kepada Yth. Responden Penelitian

Pegawai Bagian Produksi PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi

Di

Tempat

Dengan hormat

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah Mahasiswa Universitas Batanghari Jambi

Nama : Julio Wandar Pratama

NIM : 1800861201184

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka mencari data guna menyusun skripsi dengan judul "Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai bagian produksi PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi", maka saya memohon bantuan serta kesediaan Bapak/ibu/sdr/i untuk mengisi kuesioner ini.

Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan kepihak luar, kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu saya berharap jawaban yang bapak/ibu/sdr/i berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini.

Demikian, atas partisipasi dan kesediaan bapak/ibu/sdr/i dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Julio Wandar Pratama

Identitas Responden

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon bapak/ibu/saudara/saudari mengisi data dibawah ini dengan cara dicentang (\checkmark)

1. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
2. Usia : ≤ 20 tahun
 20-30 tahun 41-50 tahun
 31-40 tahun lebih dari 51 tahun
3. Pendidikan terakhir : Tidak Sekolah SMA/ sederajat
 SD/ sederajat Diploma/ Sarjana
 SMP/ sederajat
4. Masa kerja : ≤ 2 tahun
 2-5 tahun
 6-10 tahun
 Lebih dari 10 tahun

Petunjuk pengisian

Centang \checkmark kolom penilaian yang sesuai pilihan anda !

- SB = Sangat baik (5)
B = Baik (4)
CB = Cukup baik (3)
TB = Tidak baik (2)
STB = Sangat tidak baik (1)

Contoh:

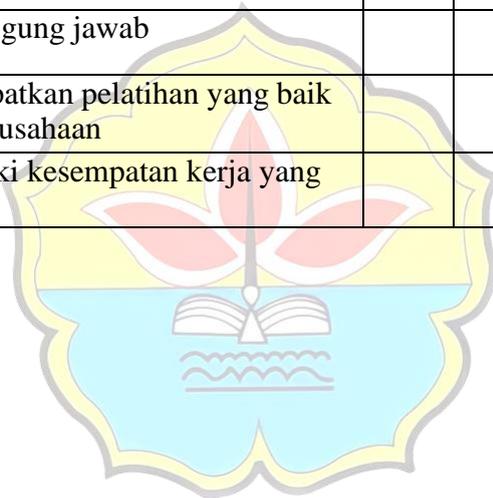
No	Pernyataan	STB (1)	TB (2)	CB (3)	B (4)	SB (5)
1	Organisasi memberikan program terhadap karyawan untuk memajukan perusahaan				\checkmark	

Rekrutmen

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STB (1)	TB (2)	CB (3)	B (4)	SB (5)
Penentuan dasar rekrutmen						
1.	Persiapan diri sebelum melakukan lamaran kerja.					
2.	Proses perusahaan dalam melakukan rekrutmen.					
3.	Persiapan dokumen terkait dengan lamaran kerja.					
Penentuan sumber-sumber rekrutmen						
4.	Prosedur perusahaan dalam menentukan sumber rekrutmen.					
5.	Keefektifan dalam menentukan sumber rekrutmen pegawai.					
Metode-metode rekrutmen						
6.	Keterbukaan perusahaan dalam menyampaikan informasi lowongan kerja.					
7.	Metode penarikan calon pegawai yang dilaksanakan perusahaan.					
Kendala-kendala rekrutmen						
8.	Kompensasi yang ditawarkan perusahaan.					
9.	Tuntutan persyaratan jabatan dalam rekrutmen					
10.	Tingkat seberapa banyak lowongan kerja yang sesuai dengan kualifikasi.					
11.	Tingkat kredibilitas perusahaan.					
12.	Tingkat persaingan dalam melamar pekerjaan.					

Kinerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STB (1)	TB (2)	CB (3)	B (4)	SB (5)
Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)						
1.	Berorientasi pada intelegensi dan daya pikir					
2.	Penguasaan ilmu yang luas					
Keterampilan (<i>Skills</i>)						
3.	Penguasaan teknik operasional dibidang tertentu.					
Kemampuan (<i>Abilities</i>)						
4.	Memiliki loyalitas terhadap perusahaan.					
5.	Disiplin					
6.	Mampu bekerja sama dengan pegawai lain.					
7.	Bertanggung jawab					
8.	Mendapatkan pelatihan yang baik dari perusahaan					
9.	Memiliki kesempatan kerja yang sama					



Responden	Proses Rekrutmen												Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	
1	5	4	5	4	5	3	4	4	3	3	4	4	48
2	5	4	4	5	4	4	5	3	4	3	5	4	50
3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	54
4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	52
5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	2	4	5	51
6	4	4	5	4	3	3	4	5	3	5	4	4	48
7	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	52
8	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	5	3	46
9	4	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	3	50
10	4	5	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	47
11	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	48
12	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	47
13	4	2	4	2	3	2	3	4	2	3	4	3	36
14	3	1	4	2	4	5	3	4	2	2	3	1	34
15	4	2	4	3	4	2	4	3	3	4	5	4	42
16	4	5	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	42
17	4	3	4	2	3	3	4	4	5	3	5	4	44
18	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	42
19	5	3	5	3	4	5	4	4	5	3	5	4	50
20	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	3	45
21	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	52
22	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	51
23	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	51
24	4	3	4	3	3	4	3	5	4	5	3	5	46
25	4	5	4	5	4	1	4	5	4	3	4	5	48
26	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	3	51
27	3	4	4	4	3	5	4	5	5	4	3	3	47
28	5	5	3	5	4	2	3	5	4	3	5	3	47
29	4	5	3	4	3	4	5	4	4	5	4	3	48
30	5	5	5	3	4	3	4	4	3	2	4	4	46
31	5	4	5	3	3	1	4	4	3	2	3	2	39
32	3	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	48
33	4	3	4	3	5	4	5	4	4	5	4	3	48
34	4	2	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	50
35	4	3	3	5	4	4	5	3	5	2	4	3	45
36	4	3	3	5	4	4	5	3	5	2	4	3	45
37	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	5	4	42
38	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	51

39	4	3	3	4	4	2	5	3	4	4	4	2	42
40	3	5	2	5	4	4	5	4	4	5	4	5	50
41	5	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	46
42	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	52
43	4	4	2	3	4	2	2	3	3	2	4	4	37
44	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	3	3	43
45	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	51
46	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	50
47	3	5	4	4	4	4	3	4	2	4	5	5	47
48	4	4	5	4	4	4	3	5	4	3	5	4	49
49	3	3	5	4	2	2	3	4	3	5	5	3	42
50	4	4	3	3	4	2	3	4	2	2	5	3	39
51	3	4	4	3	3	3	3	5	4	5	5	4	46
52	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54
53	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	52
54	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	52
55	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	49
56	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	45
57	4	3	4	4	5	1	4	3	5	3	4	2	42
58	4	5	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	49
59	3	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	45
60	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	5	3	51
61	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	52
62	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	53
63	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	51
64	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	57
65	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	49
66	4	4	3	5	5	3	5	4	5	5	5	4	52
67	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	51
68	4	4	3	5	4	5	2	5	4	3	4	5	48
69	3	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	50
70	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5	4	49
71	5	4	4	5	5	3	4	4	5	3	4	4	50
72	5	4	5	2	3	5	5	4	5	4	3	5	50
73	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	5	4	44
74	4	4	3	3	5	2	4	3	3	5	4	4	44
75	4	4	4	3	4	5	4	3	5	5	3	5	49
76	4	3	5	3	4	3	2	4	5	3	4	5	45
77	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	51
78	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	48
79	4	3	4	3	5	4	3	5	4	3	5	5	48
80	4	5	4	4	3	5	4	5	2	5	4	3	48

81	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	50
82	3	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	52
83	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	49
84	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	52
85	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	3	49
86	4	5	4	3	5	4	5	4	3	2	5	4	48
87	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	5	2	47
88	4	5	5	4	3	5	4	4	5	3	4	5	51
89	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	52
90	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5	4	50
91	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	49
92	3	3	4	5	3	3	5	3	4	4	3	5	45
93	5	5	4	4	4	5	2	4	4	5	5	4	51
94	5	4	5	3	3	5	2	4	5	3	4	4	47
Jumlah	381	370	377	365	372	352	376	390	375	363	408	368	4497



Responden	Kinerja									Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	
1	4	5	4	5	4	5	5	4	5	41
2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	42
4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	40
5	4	3	5	4	4	5	4	3	5	37
6	4	4	5	4	3	4	4	5	4	37
7	5	5	4	5	4	5	5	4	4	41
8	4	4	5	5	5	4	5	4	5	41
9	5	4	3	4	5	4	5	4	5	39
10	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
11	4	4	5	5	4	5	4	3	4	38
12	3	4	5	3	4	5	4	5	4	37
13	4	3	4	4	3	3	4	2	4	31
14	4	5	3	5	3	5	4	2	1	32
15	4	5	4	4	5	4	5	3	3	37
16	4	4	4	3	4	3	4	4	3	33
17	4	3	5	4	5	4	5	3	2	35
18	4	3	4	4	5	4	5	4	3	36
19	5	5	4	5	5	4	4	3	4	39
20	5	4	4	4	5	3	5	5	3	38
21	4	5	4	5	4	5	4	5	5	41
22	3	4	4	5	4	5	5	5	4	39
23	4	3	5	5	4	5	4	4	5	39
24	4	3	5	4	4	5	4	3	3	35
25	4	5	4	5	4	5	5	4	5	41
26	4	3	5	4	3	5	4	4	2	34
27	5	5	4	3	4	3	4	5	5	38
28	5	3	5	4	4	5	5	4	4	39
29	4	5	3	5	3	4	5	3	4	36
30	4	5	4	4	5	5	4	3	3	37
31	4	5	4	3	5	4	3	4	3	35
32	4	4	5	4	4	4	4	3	5	37
33	5	4	3	5	4	5	4	4	5	39
34	4	5	4	5	4	5	3	5	5	40
35	3	5	3	5	4	4	3	4	4	35
36	3	5	3	5	4	4	3	4	4	35
37	4	3	4	5	4	3	5	2	3	33
38	4	5	3	5	5	4	3	2	4	35

39	4	4	3	5	3	3	5	3	4	34
40	4	5	3	5	4	5	5	4	5	40
41	4	5	4	4	5	3	3	4	4	36
42	4	3	5	4	5	4	5	4	5	39
43	4	3	4	4	2	2	3	4	3	29
44	4	5	3	4	5	3	4	3	4	35
45	5	5	4	3	5	4	4	3	4	37
46	4	4	3	5	4	5	4	4	5	38
47	3	4	5	4	5	5	4	2	3	35
48	4	5	4	5	4	5	3	5	4	39
49	4	5	4	5	4	5	4	5	3	39
50	4	4	3	4	4	5	5	3	4	36
51	3	4	4	5	5	4	4	5	3	37
52	4	5	4	5	4	5	4	4	5	40
53	4	4	3	4	5	4	4	5	4	37
54	4	5	3	5	4	5	3	4	5	38
55	3	4	3	3	4	2	4	3	4	30
56	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
57	4	3	3	4	4	4	5	4	4	35
58	4	3	4	5	4	5	4	4	3	36
59	4	4	5	4	5	4	5	5	4	40
60	4	3	5	4	4	3	4	4	2	33
61	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38
62	4	5	4	5	5	4	5	5	5	42
63	4	4	5	4	5	4	4	5	3	38
64	3	3	2	4	4	3	5	4	4	32
65	4	4	5	4	4	4	5	3	4	37
66	4	5	3	5	5	5	5	2	5	39
67	4	2	5	4	4	4	4	5	3	35
68	4	3	4	5	3	4	5	2	5	35
69	5	4	4	5	5	4	5	4	4	40
70	4	5	4	3	4	3	4	2	5	34
71	4	4	4	5	4	3	4	4	2	34
72	4	3	4	5	4	2	4	5	5	36
73	3	4	4	4	4	5	3	4	4	35
74	4	4	3	5	4	4	5	4	3	36
75	3	5	4	3	5	4	4	2	4	34
76	3	4	5	4	3	5	3	5	4	36
77	5	4	4	4	4	5	4	4	5	39
78	4	4	4	4	4	3	5	5	4	37

79	4	5	3	2	5	4	4	3	5	35
80	4	3	5	5	4	3	5	4	5	38
81	4	4	5	4	5	4	4	4	4	38
82	5	5	4	3	5	4	4	5	5	40
83	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
84	5	4	4	4	3	5	4	4	5	38
85	4	3	5	4	4	4	4	5	4	37
86	3	5	5	5	4	4	3	4	3	36
87	4	3	4	4	5	4	4	4	4	36
88	4	3	5	4	3	5	4	3	5	36
89	4	4	5	4	4	4	5	4	3	37
90	3	5	4	4	5	4	5	3	3	36
91	4	3	3	5	4	4	4	4	5	36
92	4	4	5	3	5	4	3	5	4	37
93	4	4	4	5	4	4	5	4	4	38
94	4	5	4	5	4	5	4	4	5	40
Jumlah	376	388	381	407	395	392	396	365	377	3477



Uji Pengujian SPSS

```
REGRESSION  
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT X  
/METHOD=ENTER Y.
```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Insentif ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja
- b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.585 ^a	.342	.322	.41415

- a. Predictors: (Constant), Insentif

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.942	1	2.942	17.151	.000 ^b
	Residual	5.660	33	.172		
	Total	8.602	34			

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

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X.

```

Regression

Notes

Output Created		04-DEC-2022 12:07:33
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	94
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X.
Resources	Processor Time	00:00:00.05
	Elapsed Time	00:00:02.03
	Memory Required	1356 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Rekrutmen ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.437 ^a	.191	.183	2.79978

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.591	1	170.591	21.763	.000 ^b
	Residual	721.165	92	7.839		
	Total	891.756	93			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Rekrutmen

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.081	2.450		7.379	.000
	Rekrutmen	.307	.066	.437	4.665	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X.

```

Regression

Notes

Output Created	04-DEC-2022 12:07:33	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	94
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X.	
Resources	Processor Time	00:00:00.05
	Elapsed Time	00:00:02.03
	Memory Required	1356 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Rekrutmen ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.437 ^a	.191	.183	2.79978

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.591	1	170.591	21.763	.000 ^b
	Residual	721.165	92	7.839		
	Total	891.756	93			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Rekrutmen

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.081	2.450		7.379	.000
	Rekrutmen	.307	.066	.437	4.665	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.
DATASET ACTIVATE DataSet2.
DATASET CLOSE DataSet1.
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X
  /RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) .
    
```

Regression

Notes

Output Created	04-DEC-2022 13:15:25	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	94
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X /RESIDUALS NORMPROB(ZRESID).	
Resources	Processor Time	00:00:03.52
	Elapsed Time	00:00:35.64
	Memory Required	1356 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	312 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Rekrutmen ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.437 ^a	.191	.183	2.79978

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.591	1	170.591	21.763	.000 ^b
	Residual	721.165	92	7.839		
	Total	891.756	93			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Rekrutmen

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.081	2.450		7.379	.000
	Rekrutmen	.307	.066	.437	4.665	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	25.0391	32.7670	29.4325	1.35437	94
Residual	-9.86596	5.49972	.00000	2.78468	94
Std. Predicted Value	-3.244	2.462	.000	1.000	94
Std. Residual	-3.524	1.964	.000	.995	94

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja

