

PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang A. Yani Bandung)

¹**Sandi Nasrudin Wibowo**

Email : Sandi.nwibowo@gmail.com

¹Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pelaksanaan tugas pegawai di lingkungan PT. Bank Syariah Mandiri Cab. A. Yani Bandung, terdapat beberapa hal yang menentukan tingkat kinerja bagi pegawai yang disebabkan antara lain sistem rekrutmen yang selektif bagi pegawai termasuk di dalamnya promosi pegawai dalam suatu jabatan, kemampuan kerja yang dimiliki pegawai, dan perlunya pengalaman pegawai selama ia bekerja serta penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan pegawai. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Adapun objek penelitian ini adalah rekrutmen (X_1), penempatan pegawai (X_2) dan kinerja pegawai (Y). Sedangkan subjek penelitian ini PT. Bank Syariah Mandiri cab. A. Yani Bandung. Berdasarkan hasil pengolahan data dan interpretasi data terhadap masing-masing variabel dan dimensi pada masing-masing variabel disimpulkan sebagai berikut : (1) rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian semakin baik pelaksanaan sistem rekrutmen, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai; (2) penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian semakin tinggi penempatan, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai; dan (3) rekrutmen dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian semakin baik pelaksanaan rekrutmen dan semakin tinggi penempatan akan semakin meningkat kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Kinerja Pegawai, Rekrutmen, Penempatan Pegawai*

1. Pendahuluan

Memasuki abad 21 yang disebut pula dengan jaman era globalisasi, ini sangat memberikan pengaruh besar bagi semua aspek kehidupan, tak terkecuali pengaruh terhadap dunia kerja. Pada masa ini dunia kerja dihadapkan pada persaingan yang sangat ketat, sehingga menuntut para pegawai maupun perusahaan yang terlibat dalam persaingan bisnis untuk lebih produktif dan memiliki kerja yang baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan dalam kegiatan pelaksanaan pelayanan harus efektif dan efisien didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dan mempunyai kemampuan yang produktif, sehingga akan terwujud pelayanan secara berkualitas.

Era globalisasi adalah era yang sedang dihadapi oleh setiap bangsa pada saat ini dan merupakan era di mana dunia menjadi terbuka dan ini menuntut kesiapan sumber daya manusia untuk semakin sadar akan

adanya keterbukaan juga menuntut kesadaran akan hak dan kewajibannya sebagai insan berbudaya. Pengaruh budaya global tersebut secara disadari maupun tidak, pada suatu saat akan sampai kepada setiap bangsa di dunia, tidak terkecuali bangsa Indonesia. Apapun unsur yang terkandung di dalam era globalisasi tersebut menuntut kesiapan suatu bangsa dalam menghadapinya, khususnya kesiapan sumber daya manusianya.

Menurut data yang dipublikasikan oleh United Nation Development Report Programme (UNDP) yang diberi judul Human Development Report 1996, kualitas SDM kita berada pada posisi memprihatinkan. Laporan UNDP itu memuat angka indeks kualitas sumber daya manusia. Human dari 174 negara di dunia. Hasil laporan itu sangat mengejutkan dan memprihatinkan, yaitu Indonesia berada pada peringkat 102. Dapat dibayangkan betapa rendahnya daya saing Indonesia untuk memperoleh posisi kerja yang baik

dalam era global. Pada tahun 1999, daya saing bangsa Indonesia tentu lebih jelek lagi. Hal ini terjadi sebagai akibat adanya krisis ekonomi dan politik yang sampai saat ini kita tidak pernah tahu kapan krisis itu akan berakhir.

Suatu bukti bahwa bangsa Indonesia masih belum siap untuk bersaing dalam dunia global dapat dilihat dari kemampuan daya saing sumber daya manusianya. Tenaga ahli kita belum cukup memadai untuk bersaing di tingkat global sebagaimana dikemukakan Suyanto dan Hisyam (2000:3) bahwa : “Berbicara kemampuan sebagai bangsa, tampaknya kita belum siap benar menghadapi persaingan pada milenium ketiga”.^[6]

Dalam setting organisasi atau perusahaan, suatu pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan pada suatu model yang dapat menarik seluruh potensi sumber daya manusia tersebut bagi kepentingan organisasi atau dengan kata lain pengelolaan sumber daya manusia harus dapat diarahkan pada upaya yang mampu menggali potensi sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan atau organisasi. Pada kenyataannya pula pengelolaan ditingkat mikro, khususnya yang dilakukan oleh lembaga pemerintah (negeri) seringkali terjadi perbedaan dengan yang dilakukan oleh pihak swasta. Ini memberikan indikasi bahwa dalam pengelolaan sumber daya manusia di Indonesia secara ideal belum mempunyai standar yang jelas. Kondisi ini, memberikan informasi kepada kita bahwa, kinerja pegawai yang sedang digalakan oleh bangsa Indonesia perlu ditingkatkan, dalam hal ini adalah yang menyangkut manajemen kinerja serta pengelolaan sumber daya manusia.

Disamping itu masalah etika dalam mengelola sumber daya manusia ini perlu dikedepankan agar tidak menimbulkan efek negatif bagi masyarakat. Namun demikian, karena aspek yang ada dalam pengelolaan sumber daya manusia ini cukup banyak, yaitu mencakup proses perencanaan, rekrutmen, seleksi, induksi, penilaian, pengembangan, kompensasi, bargaining, keamanan, kontinuitas dan informasi maka

penulis mencoba membatasi pembahasan masalah pada aspek rekrutmen dan penempatan kerja saja.

Dalam hal rekrutmen, masalah yang sangat mendasar dihadapi oleh banyak organisasi, lembaga atau perusahaan adalah bagaimana menarik para pelamar atau peminat pekerjaan agar dapat bekerja secara optimal dalam perusahaan, bahkan lebih dari itu para pekerja nantinya dapat menopang keberlangsungan organisasi, lembaga atau perusahaan dimana mereka bekerja bahkan setelah mereka bekerja. Karena kenyataannya rekrutmen yang banyak dilakukan oleh lembaga, perusahaan dan organisasi tertentu cenderung hanya pada taraf pendaftaran atau registration saja, sehingga kualifikasi pekerja yang diharapkan tidak berhasil didapatkan. Selain itu, proses rekrutmen dan penempatan kerja yang dilakukan perusahaan kadangkala justru mengabaikan aspek etika dalam melakukan rekrutmen dan penempatan kerja.

Salah satu cara yang dipakai untuk mencapai tujuan organisasi adalah dengan memperbaiki sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat menentukan bagi tercapainya tujuan organisasi. Untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik, maka diperlukan kerja sama yang baik pula dalam hal pekerjaan baik dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas.

Dalam menghadapi persaingan yang sangat ketat, suatu organisasi di masa yang akan datang memerlukan seorang yang profesional, yaitu seorang yang tidak hanya mampu menguasai, memahami dan melaksanakan tugas-tugasnya dengan landasan pengetahuan-pengetahuan, melainkan juga mampu bekerja secara produktif, efisien dan inovatif serta integritas yang tinggi yaitu ketulusan hati dan kejujuran (berbudi luhur). Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan agar tumbuh dan berkembang secara kokoh, kuat dan terpercaya sangat diperlukan kinerja secara profesionalisme dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Sumber daya manusia mempunyai andil yang cukup besar dalam meningkatkan keberlangsungan suatu organisasi.

2. Metode Penelitian

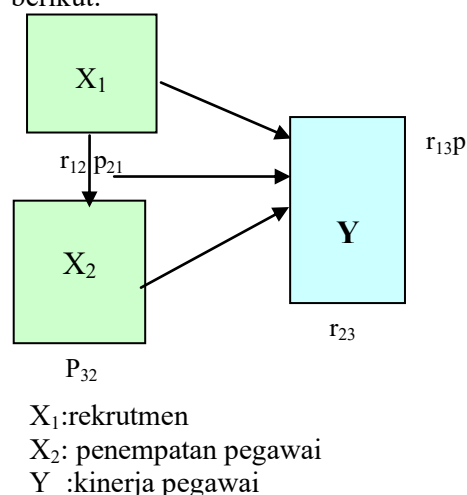
A. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Adapun alasan menggunakan metode deskriptif, sebagaimana dikemukakan oleh Traver (1978) (dalam Umar, 2003:37), bahwa “Metode deskriptif, bertujuan untuk menggambarkan, sifat sesuatu yang tengah berlangsung, pada saat riset dilaksanakan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu”. Demikian pun menurut Gay (1976:102), bahwa “Metode deskriptif bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang menyangkut sesuatu pada saat berlangsungnya proses riset”.

B. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam hal ini adalah analisis jalur atau path analysis. Dengan dua variabel bebas, eksogenous yaitu; (1) rekrutmen (2) penempatan pegawai dan (3) kinerja pegawai. Penelitian ini digunakan metode lapangan (*Field research*) melalui survei dengan penyebaran kuesioner.

Untuk melihat pengaruh langsung variabel dependen dan indeviden dirancang konstalasi variabel sebagai berikut:



C. Teknik pengambilan

Teknik pengambilan sampel di atas, didasarkan pada pendapat Arikunto (2001:112), “Apabila jumlah subjek penelitian lebih dari 100, maka peneliti dapat mengambil 10-15%, 20-25%, atau

semuanya, sehingga disebut penelitian populasi. Namun apabila diambil sebagian disebut penelitian sampel. Dengan demikian, sampel penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 25 orang responden.

D. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

1) Analisis Data

Dalam penelitian ini, data yang terkumpul akan diteliti untuk keperluan pengujian hipotesis yang bersifat ordinal. Penggunaan skala pengukuran dalam pembuatan kuesioner dan panduan wawancara penulis merujuk kedalam pendapat Sugiyono (2007 : 84) bahwa “Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”.^[3]

Adapun skala yang dipilih oleh penulis adalah skala Likert, hal itu sejalan dengan pendapat Sugiyono (2007 : 84) “Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.^[3]

Setiap item instrumen yang menggunakan likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif hal ini dapat ditentukan dengan pilihan jawaban dan skor sebagai berikut :

Tabel 1. Pilihan Jawaban dan Skor Skala Likert

Altyernatif	Skala
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

(Sumber : Sugiyono, 2007 : 84)

Untuk mengetahui kriteriaa masing-masing item akan digunakan kriteria menurut Sugiono (2007:89) sebagai berikut :

a) Dasar perhitungan

Klas Interval 5

Nilai Tertinggi $5 \times 25 = 125$ Nilai Terendah $1 \times 25 = 25$

Interval =

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Klas Interval}}$$

$$= \frac{125 - 25}{5} = 20$$

b) Tabel Kriteria Perhitungan

Tabel 2. Kriteria Penilaian Berdasarkan Persentase

No	Interval	Kriteria
1	$\leq -20,9$	Sangat Tidak baik
2	21,0 – 40,9	Tidak baik
3	41,0 – 60,9	Cukup baik
4	61,0 – 80,9	Baik
5	81,0 – 100	Sangat baik

(Sumber : Sugiyono, 2007 : 87)

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier. Analisis regresi merupakan metode statistik yang digunakan untuk menentukan hubungan antara variabel, paling tidak dua variabel, yaitu satu atau lebih variabel dependen. Tujuannya adalah untuk meramalkan untuk memperkirakan variabel dependen dalam hubungannya dengan nilai variabel tertentu. Rumus yang digunakan untuk menyatukan nilai koefisien regresi adalah menggunakan Program SPSS for Window Release 11.00.

Berdasarkan koefisien korelasi maka nilai r dapat bervariasi dan mempunyai batas-batas antara -1 sampai dengan atau $-1 \leq r \leq 1$, dimana :

$r = -1$, berarti hubungan unsur negative antara variabel X dan Y.

$r = 0$, berarti tidak terdapat hubungan unsur antara kedua unsur tersebut.

$r = 1$, berarti hubungan antara kedua variabel tersebut positif / searah.

Adapun untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

Tabel 3. Koefisien Korelasi

Interval	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,0000	Sangat Kuat

(Sugiono, 1999: 183)

2) Pengelolaan Data

Adapun pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi dan korelasi *product moment person* sebagai berikut.

a) Korelasi antara rekrutmen (Variabel X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan

$$R_{x_1,y} = \frac{N \sum X_1 Y - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

n rumus:

b) Korelasi antara penempatan pegawai (Variabel X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan rumus

$$R_{x_2,y} = \frac{N \sum X_2 Y - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

c) Interval penafsiran koefisien korelasi, r untuk korelasi sampel dan ρ (dibaca *rho*) untuk koefisien korelasi poplasi berkisar pada: -1-1. ada interval koefisien korelasi serta tafsirannya sebagai berikut:

$-0,60 < \rho < -0,40$ korelasi negatif sedang

$-0,40 < \rho < -0,60$ korelasi positif sedang

d) Menentukan keberartian koefisien korelasi, yaitu dengan rumus:

$$R = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R = koefisien korelasi multipel

k = banyaknya variabel bebas

n = banyaknya sampel

e) Menentukan koefisien determinasi (KD) untuk menentukan besarnya korelasi, yaitu dengan rumus:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

- f) Kaidah pengambilan keputusan
Keputusan yang diambil dengan jalan:

- Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (α 0,05) maka keputusan: terima H_0 tolak H_a
- Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ (α 0,05) maka keputusan: terima H_a tolak H_0 .

3) Pengujian Hipotesis

Untuk pengolahan data statistik inferensial digunakan untuk uji persyaratan analisis, yaitu uji normalitas dan uji homogenitas. Untuk uji hipotesis dilakukan dengan analisis Varian, khususnya varian tabel dua jalur sesuai dengan desain faktorial pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, maksudnya analisis tabel varians tersebut membandingkan beberapa varian secara bersama-sama dan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengujian satu variabel yang dikombinasikan dengan beberapa variabel bebas terhadap variabel terikatnya (variens tabel),

Hubungan koefisien korelasi dengan koefisien jalur

$$r_{12} = p_{21} \dots\dots\dots 1$$

$$r_{13} = p_{31} + p_{32}r_{21} \dots\dots\dots 2$$

$$r_{23} = p_{31}r_{12} + p_{23} \dots\dots\dots 3$$

Dengan mengetahui koefisien korelasi setiap data penelitian maka Dari persamaan 1, 2 dan 3 Diperoleh p_{21} , p_{31} dan p_{32}

Kriteria bila $p < 0,05$ tidak signifikan dan kesimpulannya tidak ada pengaruh.

Berdasarkan pengajuan hipotesis, maka hipotesis statistik penelitian sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan rekrutmen terhadap kinerja pegawai

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan rekrutmen terhadap kinerja pegawai.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan rekrutmen dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan rekrutmen dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai.

Dasar pengambilan keputusan: Jika provabilitas $> 0,05$, maka tidak dapat menolak H_0 . Jika provabilitas $< 0,05$, maka dapat menolak H_0 .

3. Hasil Dan Pembahasan

A. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja pegawai

Hasil pengolahan data terhadap pengaruh dari variabel terlihat bahwa nilai korelasi antara rekrutmen terhadap kinerja pegawai sebesar 0.849 dengan demikian ada hubungan positif antar variabel artinya bila variabel kinerja pegawai naik atau ditingkatkan maka akan diikuti penguatan variabel rekrutmen atau sebaliknya. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Nilai korelasi rekrutmen kinerja pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.720	.708	5.989

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen

Nilai koefisien determinan sebesar 0.720, dengan demikian variabel rekrutmen berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 72.0%, dengan demikian faktor-faktor lain diluar variabel sebesar 28.0%. Probabilitas hasil $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, maka rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji regresi terlihat bahwa:

Tabel 6. Hasil Uji regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.253	8.359		1.825	.081
Rekrutmen	.614	.080	.849	7.696	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$\hat{Y} = 15.253 + 0.614X_1$$

Nilai konstanta sebesar 15.253 dengan demikian nilai murni variabel kinerja pegawai tanpa dipengaruhi oleh variabel rekrutmen sebesar 15.253, sedangkan nilai regresi (β) sebesar 0.614, dengan demikian ada pengaruh positif yang dihasilkan oleh variabel kinerja pegawai, artinya bila variabel rekrutmen naik, maka akan diikuti peningkatan kinerja pegawai.

B. Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja pegawai

Hasil pengolahan data terhadap hubungan antar variabel terlihat bahwa nilai korelasi antara penempatan dengan kinerja pegawai sebesar 0.889 dengan demikian ada hubungan positif antar variabel artinya bila variabel kinerja pegawai naik atau ditingkatkan maka akan diikuti penguatan variabel penempatan atau sebaliknya. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Nilai korelasi antara penempatan dengan kinerja pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.790	.780	5.195

a. Predictors: (Constant), Penempatan

Nilai koefisien determinan sebesar 0.790 dengan demikian variabel penempatan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 79.0%, dengan demikian faktor-faktor lain diluar variabel sebesar 21.0%. Probabilitas hasil $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, maka penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji regresi terlihat bahwa:

Tabel 8. Hasil uji regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.506	8.291		.302	.000
Penempatan	3.746	.403	.889	9.290	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$\hat{Y} = 2.506 + 3.746X_2$$

Nilai konstanta sebesar 2.506 dengan demikian nilai murni variabel kinerja pegawai tanpa dipengaruhi oleh variabel penempatan sebesar 2.506, sedangkan nilai regresi (β) sebesar 3.746, dengan demikian ada kontribusi positif yang dihasilkan oleh variabel kinerja pegawai, artinya bila variabel penempatan naik, maka akan diikuti peningkatan kinerja pegawai.

C. Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja pegawai

Hasil pengolahan data terhadap hubungan antar variabel terlihat bahwa nilai korelasi antara rekrutmen dan penempatan dengan kinerja pegawai sebesar 0.903 dengan demikian ada hubungan positif antar variabel artinya bila variabel kinerja pegawai naik atau ditingkatkan maka akan diikuti penguatan variabel rekrutmen dan penempatan atau sebaliknya tampak pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil nilai korelasi antara rekrutmen dan penempatan dengan kinerja pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.816	.799	4.968

a. Predictors: (Constant), Penempatan, Rekrutmen

Nilai koefisien determinan sebesar 0.816 dengan demikian variabel rekrutmen dan penempatan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 81.6%, dengan demikian faktor-faktor lain diluar variabel sebesar 18,4%. Probabilitas hasil $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, maka rekrutmen dan penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji regresi terlihat bahwa:

Tabel 10. Hasil uji regresi

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
(Constant)	2.244	7.931		.283	.000
Rekrutmen	.232	.131	.321	2.773	.000
Penempatan	2.578	.763	.612	3.380	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$\hat{Y} = 2.244 + 0.232X_1 + 2.578X_2$$

Nilai konstanta sebesar 2.244 dengan demikian nilai murni variabel kinerja pegawai tanpa dipengaruhi oleh variabel rekrutmen dan penempatan sebesar 2.244, sedangkan nilai regresi (β) sebesar $.0.232X_1$ dan $2.578X_2$.

Tabel 11. Nilai Konstanta

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2406.762	2	1203.381	48.749	.000a
Residual	543.078	22	24.685		
Total	2949.840	24			

a. Predictors: (Constant), Penempatan, Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui taraf signifikansi, pada signifikansi 0.000 diperoleh $F_{hitung} = 48.749$ ($sig=0.000^a$), dengan $dk = 2:60$ maka diperoleh $F_{tabel} = 3.15$, maka disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian ada kontribusi positif yang dihasilkan oleh variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, artinya bila variabel rekrutmen dan penempatan naik, maka akan diikuti peningkatan kinerja pegawai.

D. Pengaruh Rekrutmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri cab. A. Yani Bandung

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kenyataan bahwa rekrutmen pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh sebesar 0,720, dengan demikian variabel rekrutmen berpengaruh terhadap variabel

kinerja pegawai sebesar 72.0%, dengan demikian faktor-faktor lain diluar variabel sebesar 28.0%.

Hasil di atas menunjukkan bahwa dengan rekrutmen pegawai yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang tinggi pula. Sebab rekrutmen merupakan komunikasi dua arah. Para pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apa rasanya bekerja di dalam sebuah organisasi. Sedangkan organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang pelamar tersebut jika kelak mereka menjadi karyawan.

Banyak ahli yang memberikan pernyataan tentang rekrutmen. Menurut Simamora (2004:212) menyatakan sebagai berikut :Rekrutmen (*Recruitment*) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.^[2]

Hal senada dikemukakan oleh Gomes (2000:105) bahwa, "Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi".^[1] Sementara itu Schuler dan Jackson (1997:227) Nanang Nuryanta (2008:90) bahwa Rekrutmen antara lain meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.^[7]

Lebih lanjut Noe (2000 :83) rekrutmen didefinisikan sebagai berikut.

Pelaksanaan atau aktifitas organisasi awal dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan mencari tenaga kerja yang potensial. Sebelum organisasi dapat mengisi sebuah lowongan pekerjaan, organisasi tersebut mestilah mencari orang-orang yang tidak hanya memenuhi syarat untuk posisi tersebut, namun juga menginginkan pekerjaan itu.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat ditafsirkan bahwa rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

E. Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri cab. A. Yani Bandung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh yang terjadi 0,889 dengan demikian variabel penempatan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 79.0%, dengan demikian faktor-faktor lain diluar variabel sebesar 21.0%. Dengan penempatan pegawai yang sesuai dengan job kerjanya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik.

Penempatan karyawan (pegawai) disebut dengan *staffing*. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia modern menekankan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru akan tetapi berlaku pula bagi pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Hal ini sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh Siagian bahwa "Konsep penempatan mencakup promosi, transfer, dan bahkan demosi sekalipun" (Siagian, 1992:169). Hal itu juga dikemukakan oleh Winardi (1997 : 169) bahwa: Penempatan karyawan (*staffing*) merupakan aktivitas-aktivitas yang berkelanjutan. Sebagaimana halnya dengan pegawai baru, pegawai lamapun perlu direkrut secara internal, perlu dipilih dan biasanya juga menjalani program pengenalan sebelum mereka ditempatkan pada posisi baru dan melakukan pekerjaan baru pula.^[5]

Menurut Saydam yang dikutip dari Karshi (1997:67) bahwa: Penempatan pegawai merupakan mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia dalam

organisasi, agar orang yang ditempatkan itu tidak terombang-ambing lagi dalam menunggu tempat dan apa yang akan dikerjakan serta menempatkan orang yang tepat pada posisi dan tempat yang tepat, agar organisasi dapat bertindak efisien dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang berhasil direkrut.

Lebih lanjut Thoha, (2000:39) menjelaskan bahwa: Penempatan pegawai yang telah diterima dapat dibedakan atas penggunaan atau pengangkatan dalam jabatan, perbantuan, dipekerjakan kembali dan pejabat Negara.^[4] Menempatkan pegawai yang tepat pada jabatan atau posisi yang tepat (*the right man on the right place*) belakangan ini banyak menjadi isu sentral dalam manajemen sumber daya manusia. Terdapat adanya korelasi positif antara penempatan pegawai dengan peningkatan produktifitas kerja.

Menempatkan pegawai secara tepat dan benar pada dasarnya sebagai upaya untuk memotivasi pegawai memperoleh kepuasan dalam pekerjaannya. Siswanto menyatakan bahwa :

Penempatan tenaga kerja adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara kontinuitas dengan wewenang dan tanggung jawab sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan yang terjadi atas fungsi dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.^[4]

Beberapa pendapat tersebut, dapat diartikan bahwa penempatan pegawai merupakan suatu upaya untuk mengisi posisi yang kosong atau jabatan yang segera akan ditinggalkan oleh pejabat lama, dengan pemberian tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai tersebut.

Penempatan pegawai pada suatu jabatan tertentu, dapat merupakan promosi bagi pegawai yang bersangkutan apabila jabatan yang dipangku saat ini memiliki *grade*, tanggung jawab dan

wewenang yang lebih besar dibandingkan dengan jabatan sebelumnya. Sebaliknya dapat merupakan demosi bila jabatan yang dipangku saat ini memiliki *grade*, tanggung jawab dan wewenang yang lebih kecil dibandingkan dengan jabatan sebelumnya.

D. Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Pegawai Secara Bersama-Sama terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri cab. A. Yani Bandung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan penempatan Pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh sebesar 81.6%, dengan demikian faktor-faktor lain diluar variabel sebesar 18,4%. Dengan rekrutmen dan penempatan Pegawai yang baik akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Sebab banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Menurut Syauckani (2006:101) Citra pegawai dewasa ini masih tersisih dibandingkan profesi lain semisal dokter, TNI/Polri, para pegawai sering disitilahkan sebagai “manusiakelas dua”. Asumsi ini di dasarkan pada realita bahwa gaji pegawai paling rendah dibandingkan gaji profesi lainnya. Permasalahan rendahnya gaji pegawai dan berbagai persoalan yang membuntutnya dipastikan berakibat pada lamban dan tidak profesionalnya kinerja guru. Menurut Nata (2003:141) pegawai Sebagai pendidik profesional, pegawai bukan saja dituntut melaksanakan tugasnya secara profesional, tetapi juga harus memiliki pengetahuan dan kemampuan profesional.

Penilaian hubungan mutu SDM dengan kinerja pegawai menurut Mangkuprawira dan Vitayala (2007:158) memiliki kemamfaatan yang dapat ditinjau dan beragam perspektif pengembangan sekolah, khususnya manajemen mutu sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

- 1) Perbaikan kinerja
Umpan balik perbaikan kinerja bermanfaat bagi guru, manajer, dan spesialis guru.
- 2) Penyesuaian kompensasi
Penilaian hubungan maw SDM dengan kinerja membantu pihak manajemen menentukan siapa yang seharusnya menerima penyesuaian kompensional (peningkatan pembayaran) dalam bentuk upah (gaji) dan bonus yang didasari pada sistem merit, mutu SDM dapat menjadi unsur pertimbangan.
- 3) Keputusan penempatan
Keputusan penempatan dalam bentuk prornosi, perpindahan, dan penurunan jam mengajar biasanya didasari pada kinerjamasa lalu dan antisipatif, misalnya dalam bentuk penghargaan karena rnutu SDM dan kinerjanya.
- 4) Kebutuhan pelatihan dan Pengembangan Kinerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan kembali. Tiap pegawai hendaknya selalu mampu mengembangkan din. Hal mi sangat terkait dengan mutu SDM.
- 5) Perencanaan dan pengembangan karier
Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karier spesifik guru. Kinerja akan merupakann indikator penting dalam perencanaan dan pengembangan karier seseorang.
- 6) Memperkecil defisiensi proses penempatan guru
Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam kekuatan dan kelemahan dalam produser penempatan guru.
- 7) Keakuratan data dan Informasi
Kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dan sistem manajemen personal.
- 8) Memperbaiki Kesalahan Rancangan Pekerjaan
Kinerja buruk mungkin sebuah gejala dan rancangan pekerjaan yang keliru.

- 9) Kesempatan kerja yang sama
Penilaian kinerja yang akurat yang secara aktual rnenghitung kaitannya dengan kinerja (internal) yang sama bukanlah suatu yang bersifat diskriminatif.
- 10) Tantangan-Tantangan Eksternal
Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal (lingkungan pekerjaan), seperti keluarga, finansial, kesehatan, atau masalah-masalah lainnya.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

- a) Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian semakin baik pelaksanaan sistem rekrutmen, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.
- b) Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian semakin baik penempatan pegawai, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai.
- c) Rekrutmen dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian semakin baik pelaksanaan rekrutmen dan penempatan pegawai akan semakin meningkat kinerja pegawai.

5. Daftar Pustaka

- [1] Gomes, Mejia. 2000. *Managing Human Resources. Third Edition*. Prentice Hall. New Jersey: Upper Sadle River
- [2] Simamora, Hendry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YPKN.
- [3] Sugiyono 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. : CV Alfabeta.
- [4] Thoha, Miftah 2000. *Pembinaan Organisasi; Proses Diagnosa dan Intervensi*, Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada,

- [5] Winardi, 1997. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- [6] Suyanto dan Djihad Hisyam.2000. *Refleksi danReformasi Pendidikan Indonesia Memasuki Millenium III*. Yogyakarta: Adi Cita.
- [7] Jackson Jackson John H. dan Mathis,Robert I,2001. *Manajemen Sumber DayaManusia*Terjamahaan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira. Jakarta: Salemba Empat