

## KORELASI REKRUTMEN TERHADAP KINERJA PADA PPPK DI RRI BANJARMASIN

Dr. Misransyah M.Si

Sukmawati Yunita

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Achmad Yani Banjarmasin

e-mail: misransyah@gmail.com

**Abstract:** The aim of this research is to determine the correlation between recruitment and performance of PPPK employees at RRI Banjarmasin. This research uses a survey method, the population used is 57 Government Employees with a Work Agreement at the Radio Republik Indonesia Banjarmasin station. Meanwhile, the sample used in this research was 20 people. The type of data used in this research is Primary Data with Simple Correlation Data Collection Techniques, by preparing a list of questions. In measuring the correlation between recruitment and performance, an analytical model is used by determining the minimum index value, maximum index value and interval (Panuju, 2000; 46-47), using statistical calculation tools that show job recruitment variables in terms of performance aspects for Government Employees with Work Agreements in The Republic of Indonesia radio station broadcasting in Banjarmasin. This research is useful as an employee survival performance which can be used as input for the management of agencies and business entities in providing recruitment and performance potential to government employees with work agreements at the Radio Republik Indonesia Banjarmasin broadcast station. The results of the research show that the level of job recruitment in terms of performance requirements, a = value 4, with a total score of 236, then b = value 3, with a total score of 84, then c = value 2, with a total score of 20, and finally d = value 1, with a total score of 3, with a total score = 343. If this score is connected to the score value of each recruitment level distance, it will be in a high measurement distance, namely between 343-423. This research shows that recruitment weakens the performance of PPPK employees in Banjarmasin's RRI is relatively very high.

**Keywords:** *Recruitment; Performance*

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Korelasi Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai PPPK di RRI Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan metode survei, populasi yang digunakan adalah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Radio Republik Indonesia stasiun Banjarmasin berjumlah sebanyak 57 orang. Sedangkan yang digunakan dalam penelitian ini sampel sebanyak 20 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer dengan Teknik Pengumpulan data korelasi Sederhana, dengan mempersiapkan daftar pertanyaan. Dalam mengukur korelasi rekrutmen terhadap kinerja digunakan model analisis dengan menentukan nilai indeks minimum, nilai indeks maksimum dan interval (Panuju, 2000; 46-47), menggunakan perangkat perhitungan statistik menunjukkan variabel rekrutmen kerja ditinjau dari aspek kinerja pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Radio stasiun Republik Indonesia siaran Banjarmasin Penelitian ini bermanfaat sebagai survival kinerja pegawai yang dapat dijadikan bahan masukkan bagi pihak manajemen Instansi dan badan usaha dalam memberikan potensi Rekrutmen dan Kinerja kepada para Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Radio Republik Indonesia stasiun siaran Banjarmasin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat rekrutmen kerja dari segi kebutuhan kinerja, a = nilai 4, dengan Jumlah skor 236, kemudian b = nilai 3, dengan Jumlah skor 84, lalu c = nilai 2, dengan Jumlah skor 20, dan terakhir d = nilai 1, dengan Jumlah skor 3, dengan total skor = 343. Skor tersebut jika dihubungkan dengan nilai skor masing-masing jarak tingkatan rekrutmen, maka akan berada pada jarak pengukuran tinggi yakni antara 343– 423. Penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen berkorelasi terhadap Kinerja karyawan PPPK di RRI Banjarmasin adalah relatif sangat tinggi.

**Kata kunci:** *Rekrutmen; Kinerja*

### PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau instansi. Pimpinan instansi mengharap bahwa kinerja profesional dari karyawan dalam pengusahaan tugas yang diberikan oleh pimpinan perusahaan. Pimpinan suatu organisasi menyadari bahwa SDM merupakan pathner usaha dan assets dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Tentang sumber daya manusia ini dapat ditunjukkan cara seharusnya oleh suatu perusahaan, dari pencarian, mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe

(kualitas) yang tepat. Satu diantara kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia yang professional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, *training and development* calon tenaga kerja hingga melatih dan mempunyai kinerja yang profesional.

## METODE

Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan, maka penelitian ini di laksanakan dengan menggunakan metode pengumpulan data survai di lapangan. Lokasi penelitian dilaksanakan pada kantor RRI Banjarmasin, yang beralamat di Jalan Ahmad Yani Km 3,5 No 7 Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Waktu penelitian dilakukan selama 3 bulan dari bulan September sampai dengan November 2023. Jenis data yang digunakan adalah Data Primer dengan Teknik Pengumpulan Data, Data dikumpulkan melalui daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan. Dalam mengukur faktor-faktor yang memberi korelasi rekrutmen terhadap kinerja digunakan model analisa dengan menentukan nilai indeks minimum, nilai indeks maksimum dan interval (Panuju, 2000 ; 46 - 47). Teknik rumusan perhitungan pengolahan data dilakukan dengan statistik korelasi sederhana. Nilai indeks minimum diperoleh dengan perhitungan opsi jawaban terendah dengan jumlah skor 1 dikali jumlah pertanyaan dan dikali jumlah responden. dengan rumusan, sebagai berikut ;

$$I_{\min} = e \times n \times r$$

Karena tingkat rekrutmen dibagi menjadi 4 jenjang (sangat tinggi, tinggi, rendah dan sangat rendah), maka nilai yang diperoleh dibagi dengan jenjang yang ditentukan. Untuk rumus interval sebagai berikut :

$$\text{Jumlah Interval} = \frac{\text{Nilai Indeks Interval}}{\text{Jumlah Jenjang}}$$

Sehubungan dengan penelitian ini apa yang hendak diukur/ diteliti dibatas menyangkut upaya mengetahui tingkat rekrutmen pada karyawan PPPK di RRI Banjarmasin. Sebelum dilaksanakan penyebaran angket, perlu dilakukan uji coba terhadap angket tersebut. Mengingat hasil uji coba angket masih merupakan data kualitatif berupa data ordinal, sehingga agar dapat dilakukan penghitungan data tersebut harus diubah menjadi data rasio (kuantitatif) dengan cara kategorisasi atau klasifikasi dengan memberi skor pada setiap alternatif jawaban dengan kriteria, sebagai berikut :

- Sangat Setuju (a) diberi skor 4.
- Setuju (b) diberi skor 3.
- Tidak Setuju (c) diberi skor 2.
- Sangat Tidak Setuju (d) diberi skor 1.

Skor per item jawaban angket tersebut kemudian dibagi menjadi dua, yaitu skor item ganjil dan skor item genap, dan masing - masing dijumlahkan hasilnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Keberhasilan pada garis besarnya di tingkat rekrutmen bahwa para karyawan dapat diterima bekerja. Para pekerja menghasilkan output produksi dan atau jasa yang dihasilkan dilaksanakan menjadi kinerja. Kemampuan cerdas bidang akademik, ketrampilan sosial dan ketrampilan pengelolaan diri yang dimilikinya secara optimal maka seimbang dengan visi,

misi dan target pencapaian organisasi.

Seseorang agar dapat dengan mudah memberi sesuatu yang dimilikinya maka diperlukan sarana untuk membangkitkan energi mau dan berkemampuan kerja para karyawannya. Manajer yang berpengalaman dapat memahami perilaku karyawan yang dikelolanya, karyawan dapat dipengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan atau badan usaha. Sebagai atasan dapat merangsang energik, semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk mau bekerja segiat-giatnya tanpa adanya suatu paksaan atau intimidasi. Pemberian rekrutmen oleh pengelola usaha kepada para karyawan harus sesuai kondisi di mana posisi/ jabatan mereka bekerja, untuk karyawan tertentu harus diselidiki apa yang menjadi fokus potensi kerja yang dimiliki, sanggup paling ampuh untuk diterapkan, pemberlakuan untuk seluruh karyawan yang punya potensi dan berprestasi kerja dalam jabatan tertentu haruslah dikelola serta mendapat perhatian yang khusus dari pimpinan perusahaan. Setiap pimpinan perlu memberi perhatian atas rekrutmen setiap orang dan perlu berhati-hati dalam menerapkan perekrutan pegawai yang diyakini berkorelasi yang datang dari luar maupun dari dalam diri karyawan sehingga tercipta menjadi kinerja.

### ***Perhitungan Skor Item dan Skor Item Genap***

Untuk itu alat penggal data, sebelum dilaksanakan penyebaran angket, perlu dilakukan perubahan dan perhitungan terhadap angket tersebut. Mengingat hasil angket masih merupakan data kualitatif berupa data ordinal, sehingga dilakukan penghitungan data tersebut harus diubah menjadi data rasio (kuantitatif) dengan cara kategorisasi atau klasifikasi dengan memberi skor pada setiap alternatif jawaban dengan kriteria sebagai berikut :

Skor per item jawaban angket tersebut kemudian dibagi menjadi dua, yaitu skor item ganjil dan skor item genap, dan masing-masing dijumlahkan hasilnya. Untuk skor item skor butir tes nomor ganjil (X) pada setiap subyek.

Diketahui :  $N = 20$ , dan  $\sum X = 347$ , dan skor butir tes nomor genap (Y) pada setiap subyek ini diketahui :  $N = 20$ , dan  $\sum Y = 334$ .

Selanjutnya untuk menghitung tingkat keseluruhan angket yang bernomor ganjil dan yang bernomor genap.

Perhitungan Indeks Maksimumnya : Diketahui :

A = Opsi jawaban dengan jumlah skor 4

N = Jumlah pertanyaan yang diajukan sebanyak 10 buah.

r = Jumlah responden sebanyak 20 buah. Indeks Maksimumnya :

$$I_{\text{mak}} = a \times n \times r = 4 \times 10 \times 20 = 800.$$

### ***Perhitungan Interval***

Dengan diketahuinya nilai indeks maksimum sebesar 800 dan nilai indeks minimum sebesar 200, maka intervalnya adalah Interval

$$I_{\text{mak}} - I_{\text{min}} = 800 - 200 = 600.$$

$$\text{Jarak Interval} = \frac{\text{Nilai Indeks Interval}}{\text{Jumlah Interval}} =$$

$$= \frac{600}{2} = 300$$

Angka 300 adalah angka yang menggambarkan jarak dari satu tingkat rekrutmen ke tingkat rekrutmen lain. Secara terpisah perhitungan jarak interval ke dalam 5 tingkatan rekrutmen, dari jarak interval sebesar 600 dengan jenjang rekrutmen sebanyak 5, maka jarak intervalnya adalah :  $300/5 = 60$ .

Jarak Pengukuran

Dari hasil perhitungan indeks maksimum, indeks minimum, interval dan jarak interval dapat diperoleh jarak pengukuran tingkat rekrutmen sebagai berikut :

Tingkatan Nilai Sangat rendah, 100 – 180, Tingkatan Rendah Nilai, 181 – 261, Tingkatan Nilai Tinggi, 262 – 342, Tingkatan Nilai Sangat Tinggi, 343 – 423. Dari segi kebutuhan akan kinerja digambarkan pada pertanyaan 1, 2, 3, 4, 5 kemudian dari segi rekrutmen digambarkan pada pertanyaan 6, 7, 8, 9, 10.

Setelah pemuatan tabulasi dilakukan, diperoleh gambaran tentang tingkat rekrutmen dilihat dari kinerja, sebagai berikut :

Skor faktor korelasional Rekrutmen, yaitu Rekrutmen Hasil jawaban 20 responden sampel penelitian dengan lima (5) pertanyaan yang diajukan untuk mengetahui tingkat rekrutmen kerja dari segi kebutuhan kinerja, a nilai 4, dengan Jumlah skor 236, kemudian b = nilai 3, dengan Jumlah skor 84, lalu c = nilai 2, dengan Jumlah skor 20, dan terakhir d = nilai 1, dengan Jumlah skor 3, dengan total skor = 343. Skor tersebut jika dihubungkan dengan nilai skor masing-masing jarak tingkatan rekrutmen, maka akan berada pada jarak pengukuran tinggi yakni antara 343 – 423. Keadaan ini menunjukkan bahwa rekrutmen dari segi kinerja pada karyawan PPPK di RRI Banjarmasin terpenuhi untuk merekrut potensi karyawan bekerja secara optimal. Dengan demikian hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen kerja karyawan PPPK di RRI Banjarmasin. ditinjau dari segi kinerja adalah relatif sangat tinggi.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### ***Simpulan***

Berdasarkan analisa dan pembahasan maka dapatlah disimpulkan tingkat rekrutmen karyawan pada PPPK di RRI Banjarmasin dilihat dari kinerja, sebagai berikut :

Dengan bekerjanya karyawan secara optimal maka tujuan organisasi perusahaan tercapai. Diperlukan waktu penyesuaian-penyesuaian rekrutmen antara masing-masing individu karyawan dengan pencapaian tujuan organisasi perusahaan.

Tingkat rekrutmen kerja dari segi kebutuhan kinerja, a = nilai 4, dengan Jumlah skor 236, kemudian b = nilai 3, dengan Jumlah skor 84, lalu c = nilai 2, dengan Jumlah skor 20, dan terakhir d = nilai 1, dengan Jumlah skor 3, dengan total skor = 343. Skor tersebut jika dihubungkan dengan nilai skor masing-masing jarak tingkatan rekrutmen, maka akan berada pada jarak pengukuran tinggi yakni antara 343– 423. Penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen berkorelasi terhadap Kinerja karyawan PPPK di RRI Banjarmasin adalah relatif sangat tinggi.

### ***Saran***

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka disarankan : kepada Pihak Radio Republik Indonesia stasiun Banjarmasin memperhatikan tata cara rekrutmen dan dapat mempertahankan rekrutmen tersebut yang sudah dilaksanakan untuk menghasilkan kualitas sumber daya yang baik, sehingga mampu memberikan produktivitas kerja pada organisasi badan usaha dengan kinerja yang relatif tinggi. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya kompensasi, motivasi, kepemimpinan, maupun lingkungan kerja.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Ariyati dan Amelia. 2018. Pengaruh proses rekrutmen, seleksi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Advantage SCM Cabang Batam. *Jurnal Bening*. Vol 5 No. 2
- Azizah, dkk. 2022. Pengaruh Rekrutmen, Motivasi dan Analisis Kompetensi Terhadap

- Kinerja Pegawai Pada PDAM Bondowoso. *Journal of Business, Management and Accounting*. Vol 3, No 2.
- Bangun, Wilson, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariah, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan dalam rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, cetakan kedua, penerbit: Alfabeta, Bandung
- Dajan, Anto, (996). *Pengantar Metode Statistik*. Jilid II. LP3ES, Jakarta.
- Ditya. M.P. 2021. Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Meat Preparation Pada PT. Orsoindo Sejahtera. *Jurnal Pundi*. Vol. 05, No. 01
- Forchan, Arief, (1992) *Metoda Penelitian*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Gomes. F. C. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hadi, Sutrisno, (2003) *Pengantar Metoda Penelitian*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Handoko, T. H. 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, Drs. H. S.P, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ishak, Arep, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Universitas Trisakti, Jakarta
- Iwan Purwanto, (2012). *Manajemen Strategi*, Penerbit Yrama Widya, cetakan 3, Bandung
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja grafindo Persada
- Kusuma dan Sutanto. 2018. *Peranan Kerjasama Tim dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*
- Mangkunegara P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Graha Ilmu
- Moenir, H. A. S, (2000). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Nitisemito, A. S. 2016. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Noor, J. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana,.
- Panuju, Redi, (2000). *Komunikasi Bisnis*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Winardi, Prof. SE, (2000). *Asas-Asas Manajemen*
- Potale, B.R., Lengkong, V. dan Monihorapon, S. 2016. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank SulutGo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Volume 16 No. 04

- Purwanto, N. (2015). Psikologi Pendidikan. Bandung: Remaja Rosda karya
- Robbins, Stephen P., 2006, Organizational Behavior, Concept Contropversies and Applications, Prentice Hall Inc. USA. Terjemahan. Jakarta: P.T. Indeks
- Romadon dan Prasada. 2021. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Supra Boga Lestari Kuningan Jakarta Selatan. *Jurnal HUMMANSI*. Vol 4, No 2
- Sedarmayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang, P. Prof. Dr, MPA, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Yukama, E., Pragiwani M., Suriawinata, I.S. 2020. Pengaruh Rekrutmen Pegawai, Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puslabfor Bareskrim Polri. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia – Tahun 2bit Universitas Trisakti*, Jakarta
- Zolid Agung Perkasa, Lumataw, R.Y., Tewal, B. dan Lengkong, V.P.K. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dimoderasi oleh Masa Kerja pada PT. Deho Canning Company. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 3 No 1