

# Jurnal Eco UNITA



Vol. II, No. 2, Agustus 2014

ISSN : 2337-6503

Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada UPT Pasar Kebersihan dan Pertamanan Siborongborong (*Rosalinda S. Sitompul*)

Pengaruh Informasi Teknologi Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Tapanuli Utara (*Hotlin Siregar*)

Pengaruh Faktor Psikologi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen PT. Colombia Balige (*Nurlinawati Simanjuntak*)

Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumatera Speciality Coffees Pohan Tonga (*David Yanto Daniel Mahulae*)

Pengaruh Gaji dan Kompensai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Hutabaginda Kecamatan Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara (*Bangkit Silaban*)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Efektivitas Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Agama Kristen Protestan Negeri Silangkitang (*Ester Mawar Siagian*)

Peranan Manajemen Waktu Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT Duta Tangkas Utama Sibolga (*Joan Berlin Damanik*)

Analisis Hubungan Kedisiplinan dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tapanuli Utara (*Herta Manurung*)

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Internal Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Pendidikan Doloksanggul (*Delviana RW. Sihombing*)

Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan ASKES pada PT.Askes (Persero) Kabupaten Tapanuli Utara (*Leonard R. Sinaga*)

Pengaruh Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Gabe Tua Desa Parsaoran Janjiakola Kecamatan Purbatua (*Hoflan Purba*)

**UNIVERSITAS SISINGAMANGARAJA XII TAPANULI  
(UNITA)**

**BUMI PENDIDIKAN SILANGIT**

**Volume II, Nomor 2, Agustus 2014**

Jurnal Eco UNITA diterbitkan pada 28 Pebruari 2013, dengan frekuensi terbitan 2 kali setahun, Pada Bulan Januari dan Agustus.

Penasehat : Joan Berlin Damanik, SSi.MM.

KetuaPenyunting : Ester MawarSiagian, SE. MM

PeyuntingPelaksana : Rosalinda S. Sitompul, SE. MM

HertaManurung, SE. MM

Delviana RW Sihombing, SE.M.Si.

HotlanPurba, SE. MM

Leonard R. Sinaga, SE. MM.

HotlinSiregar, SE. MM.

Pelaksanaan Taha Usaha : MeldaPurba, S.Sos

AlamatPengelola : Program StudiManajemen, FakultasEkonomi,  
UniversitasSisingamangaraja XII Tapanuli (UNITA)  
Jln. Sisingamangaraja No. 9 Silangit.Siborongborong.

Tapanuli Utara, Sumatera Utara.

Telp. (0633) 41017

Email : [manajemenfeunita@gmail.com](mailto:manajemenfeunita@gmail.com).

## KATA PENGANTAR

Jurnal Ilmiah Eco jurnal adalah wadah informasi berupa hasil penelitian, studi kepustakaan, telaah buku, maupun karya ilmiah lainnya untuk menampung semua karya ilmiah padadosendan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli (UNITA) sebagai wujud nyata salah satu Tri Darma Perguruan Tinggi.

Jurnal Ilmiah Eco jurnal edisi bulan Agustus 2014, Jurnal ke2 yang diterbitkan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli (UNITA) yang memuat karya ilmiah hasil penelitian para dosen dan mahasiswa. Jurnal ini memuat hasil penelitian para dosen.

Dengan adanya jurnal ini sangat membantu para dosen untuk mempublikasikan hasil-hasil penelitiannya sehingga dapat dibaca para mahasiswa, dosen dan penelitian lain yang ingin melakukan penelitian dalam bidang ilmu manajemen. Disamping itu jurnal ini dapat juga dipergunakan untuk pemberkasan kenaikan jabatan fungsional/kepangkatan dan keberadaan dirinya sebagai insan Perguruan Tinggi sesuai dengan kebutuhan publikasi karya penelitian para dosen di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNITA.

Akhirnya kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang bisa membantu terbitnya jurnal ini. Kami juga meminta agar peneliti, pengajar dan praktisi lainnya dapat mengirimkan tulisan untuk publikasi pada jurnal yang akan datang.

**Tim Redaksi**

## DAFTAR ISI

Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada UPT Pasar Kebersihan dan Pertamanan Siborongborong ( <i>Rosalinda S. Sitompul</i> ).....	1-11
Pengaruh Informasi Teknologi Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Tapanuli Utara ( <i>Hotlin Siregar</i> ).....	12-25
Pengaruh Faktor Psikologi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen PT. Colombia Balige ( <i>Nurlinawati Simanjuntak</i> ).....	26-39
Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumatera Speciality Coffees Pohan Tonga ( <i>David Yanto Daniel Mahulae</i> ).....	40-51
Pengaruh Gaji dan Kompensai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Hutabaginda Kecamatan Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara ( <i>Bangkit Silaban</i> ).....	52-63
Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Efektivitas Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Agama Kristen Protestan Negeri Silangkitang ( <i>Ester Mawar Siagian</i> ).....	64-76
Peranan Manajemen Waktu Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT Duta Tangkas Utama Sibolga ( <i>Joan Berlin Damanik</i> ).....	77-91
Analisis Hubungan Kedisiplinan dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tapanuli Utara ( <i>Herta Manurung</i> ).....	92-107
Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Internal Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Pendidikan Doloksanggul ( <i>Delviana RW. Sihombing</i> )	108-121
Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan ASKES pada PT.Askes (Persero) Kabupaten Tapanuli Utara ( <i>Leonard R. Sinaga</i> ).....	122-131
Pengaruh Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Gabe Tua Desa Parsaoran Janjiakola Kecamatan Purbatua ( <i>Hotlan Purba</i> ).....	132-146

**PENGARUH REKRUTMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA KANTOR CV GABE TUA DESA PARSAORAN  
JANJIANGKOLA KECAMATAN PURBATUA**

**Hotlan Purba, SE. MM (Dosen FE)**

**ABSTRAK**

Pengembangan adalah upaya memberikan personel dengan kemampuan yang dibutuhkan organisasi dimasa depan, sedangkan pengembangan karir adalah upaya yang difokuskan dalam pengembangan, memperkaya dan membuat personel lebih cakap (professional dan proporsional) dalam melaksanakan tugas.

Jenis dan sumber Data yang digunakan adalah Data primer adalah data yang diperoleh dari pihak yang berkompeten dalam hal ini pegawai Kantor CV Gabe Tua Desa Parsaoran Janjiangkola Kecamatan Purbatua dan Data sekunder adalah data yang diperoleh penulis dari data yang telah dipublikasikan dalam bentuk buku atau majalah-majalah.

Data yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada sampel sebanyak 32 orang dapat diperoleh hasil bahwa nilai hubungan atau pengaruh Lingkungan kerja pegawai terhadap Kepuasan kerja pegawai melalui pengujian statistik adalah 0,815 dikategorikan dalam tingkat kuat. Koefisien determinasi dari data tersebut adalah 41,0% dan sisanya sebesar 59,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Hasil perhitungan regresi  $Y=46.058+0,168X$  dalam arti bahwa jika nilai Lingkungan kerja bertambah 1 maka peningkatan Kepuasan kerja Pegawai bertambah sebesar 0,168. Hasil pengujian hipotesis diketahui melalui uji t yaitu sebesar nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,459 > 2,31$ , diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima.

**Kata kunci : Rekrutmen Kerja, Kinerja.**

**PENDAHULUAN**

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu

organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (*eksternal*)

bertambah maka Kepuasan Peserta Askes bertambah

7. Ada hubungan (signifikan) antara Variabel X dengan Variabel Y dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r_{xy\text{-hitung}}$  dapat diketahui bahwa dari tabel  $r_{xy\text{-hitung}}$  pada  $n = 30$  yaitu  $0,667 > 0,361$ , maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel X yaitu Kualitas Pelayanan dan Variabel Y yaitu Kepuasan Peserta Askes adalah positif dalam kategori yang sangat kuat/sempurna.

8. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi maka dapat diketahui kontribusi (sumbangan) Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Peserta Askes adalah sebesar  $44,4889\%$ .

Berdasarkan uraian dan kesimpulan diatas, penulis membuat saran-saran sebagai berikut :

1. Pelayanan terhadap peserta Askes jangan dibeda-bedakan karna akan berpengaruh terhadap citra PT. ASKES (Persero) Kabupaten Tapanuli Utara.

2. Bagi peserta yang berobat jika tidak PT. ASKES (Persero) Kabupaten Tapanuli Utara, merasa kurang mampu melayani supaya segera dirujuk ke rumah sakit yang lebih bagus.

3. Diharapkan para peserta Askes diberikan penerangan akan tatacara penggunaan jasa Askes karna banyak peserta tidak memanfaatkan jasa tersebut.

organisasi atau dari dalam (*internal*) organisasi. Penarikan (rekrutmen) Karyawan merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan Karyawan melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan Karyawan bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan (Mathis dan Jackson, 2001:273).

Menurut Hasibuan (2005:95), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja dapat menunjukkan seberapa besar kontribusi Karyawan pada perusahaan dalam mencapai standar kerja yang telah ditetapkan. Standar

kerja perlu dijadikan sebagai tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan tercapai, maka sebagai balas jasa/imbalan yang diberikan perusahaan kepada Karyawan adalah gaji dan insentif. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja Karyawan adalah gaji, insentif, uang kesejahteraan, pendidikan dan pemeliharaan kesehatan. Menurut Mangkunegara (2007) bahwa Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Oleh karena itu Rekrutmen yang tepat sangat erat kaitannya dengan Kinerja Karyawan. Hal ini akan menunjukkan bagaimana tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan dari instansi tempat bekerja.

#### **TUJUAN PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Rekrutmen Karyawan

Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Gabe Tua Desa Parsaoran Janjiangkola Kecamatan Purbatua.

## TINJAUAN TEORI

### Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi. Aktivitas rekrutmen akan menyisihkan pelamar yang kurang tepat dan memfokuskan upayanya pada calon yang akan dipanggil kembali. Aktivitas rekrutmen dapat membangun opini publik yang menguntungkan dengan cara mempengaruhi sikap para pelamar sedemikian rupa terlepas mereka diangkat atau tidak.

Hasibuan (2008:41) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi. Sedangkan pengertian rekrutmen

menurut Simamora (2004:170) merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan.

Handoko (2008:69) menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian dan "pemikatan" para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Lebih jauh lagi, Rivai (2009:1) menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan yang ada.

Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan



tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena perusahaan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada.

Nawawi (2008:167) mengemukakan terdapat 4 (empat) sikap yang berbeda dalam lingkungan organisasi/perusahaan dalam melakukan rekrutmen. Keempat sikap dalam rekrutmen tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut ini :

a. 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.

b. Rekrutmen berdasarkan perbedaan, rekrutmen ini dilakukan

secara aktif untuk mengelompokkan para pelamar, dengan hanya menerima kelompok tertentu.

c. Rekrutmen berdasarkan prioritas, rekrutmen ini dilakukan dengan mendahulukan atau memprioritaskan kelompok tertentu.

d. Rekrutmen dengan penjabatan, rekrutmen ini dilakukan dengan menetapkan jatah untuk kelompok tertentu.

Berdasarkan keempat sikap tersebut, maka keputusan dalam rekrutmen dan pengaturan staff 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.

Menurut Handoko (2008:70), proses rekrutmen (penarikan)

memiliki beberapa istilah populer; *Job Analysis*, *Job Description*, *Job Specification*, *Job Evaluation*, dan *Job Classification*. Uraianya adalah sebagai berikut:

1. *Job Analysis* (Analisis Jabatan)  
Merupakan prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan, ketrampilan dari sebuah pekerjaan dan jenis orang yang akan dipekerjakan.
2. *Job Description* (Uraian Jabatan)  
Uraian jabatan adalah mengihktisarkan fakta-fakta yang diberikan oleh analisis jabatan dalam susunan yang sistematis. Uraian jabatan merupakan garis-garis besar yang ditulis dan dimaksudkan untuk memberikan keterangan tentang fakta-fakta yang penting dari jabatan yang diperlukan.
3. *Job Specification* (Persyaratan Jabatan)  
Persyaratan pekerjaan adalah catatan mengenai syarat-syarat minimum yang harus dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik.
4. *Job Evaluation* (Penilaian Jabatan)  
Menurut Moekijat

(2010) penilaian jabatan adalah kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai dari jabatan dengan jabatan lainnya.

5. *Job Classification* (Penggolongan jabatan)  
Penggolongan jabatan adalah pengelompokan jabatan-jabatan yang memiliki nilai yang sama (Moekijat, 2010).

Menurut Hasibuan (2008:42), dasar penarikan calon karyawan harus ditetapkan lebih dahulu supaya para pelamar yang akan memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatinya. Dasar penarikan harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut. *Job Specification* harus diuraikan secara terperinci dan jelas agar para pelamar mengetahui kualifikasi yang dituntut oleh lowongan kerja tersebut. Jika spesifikasi

pekerjaan dijadikan dasar dan pedoman penarikan, maka karyawan yang diterima akan sesuai dengan uraian pekerjaan dari jabatan yang diperlukan oleh perusahaan.

### Teori Kinerja

Kinerja berasal dari kata *to perform* yang artinya melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sementara itu dalam praktek manajemen sumber daya manusia banyak terminologi yang muncul dengan kata kinerja yaitu evaluasi kinerja (*performance evaluation*), dikenal juga dengan istilah penilaian kinerja (*performance appraisal, performance rating, performance assessment, employe evaluation, rating, efficiency rating, service rating*) pada dasarnya merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi *job performance*.

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam

melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang pegawai masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan. Supaya menghasilkan kinerja yang baik seseorang harus memiliki kemampuan, kemauan usaha agar serta setiap kegiatan yang dilaksanakan tidak mengalami hambatan yang berat dalam lingkungannya., Berry dan Houston dalam Kasim, (1993). Menurut Mahsun (2006), bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi yang tertuang dalam perencanaan strategi organisasi. Sedangkan Simanjuntak (2005), menyatakan bahwa kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam

rangka mewujudkan pencapaian hasil untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **Penilaian Kinerja dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu cara yang dilakukan untuk menilai prestasi kerja seorang pegawai apakah mencapai target pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pelaksanaan penilaian hasil kerja atau kinerja organisasi maupun kinerja individual dilakukan oleh sistem manajemen yang bertugas untuk melakukan penilaian hasil kerja karyawan yang disebut manajemen kinerja. Meskipun kinerja memfokuskan perhatiannya pada prestasi kerja karyawan dan objek pembahasannya sama yaitu prestasi kerja karyawan. Program manajemen kerja yang mempunyai ruang lingkup yang besar dan menjamah semua elemen yang didayagunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Penilaian kinerja mengacu kepada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan,

perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.

Penilaian kinerja karyawan dapat diartikan sebagai sebuah mekanisme yang baik untuk mengendalikan karyawan. Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan dengan benar akan menguntungkan perusahaan karena adanya kepastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategic perusahaan. (Rivai, 2006). Menurut Mangkuprawira (2002), bahwa, penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Apabila hal itu dilakukan dengan benar maka para karyawan, penyelia mereka, departemen sumber daya manusia dan perusahaan akhirnya akan memperoleh keuntungan dengan jaminan bahwa upaya para individu karyawan mampu berkontribusi pada *focusstrategic* perusahaan. Penilaian kinerja meliputi dimensi kinerja karyawan. Departemen SDM

menggunakan informasi yang dikumpulkan melalui penilaian

kinerja untuk mengevaluasi keberhasilan kegiatan rekrutmen, seleksi, orientasi penempatan, pelatihan/pengembangan dan kegiatan lainnya. Lebih lanjut Mathis dan Jackson (2002), menguraikan bahwa: penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pementrian karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil. Penilaian kinerja digunakan secara luas untuk mengelola upah dan gaji, memberikan umpan balik kinerja, dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan individual. Bernardin dan Russel (1993), mengutarakan untuk pengukuran kinerja atau hasil kerja dari seseorang karyawan digunakan sebuah daftar pertanyaan yang

berisikan beberapa dimensi tentang hasil kerja atau kinerja.

## HIPOTESIS

Hipotesis adalah perumusan jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dimaksudkan sebagai tuntutan sementara dalam penyelidikan untuk mencari jawaban yang sebenarnya. Dari hasil penelitian sementara maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut: "Rekrutmen Karyawan Berpengaruh Kuat dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor CV Gabe Tua Desa Parsaoran Janjiangkola Kecamatan Purbatua".

## METODOLOGI PENELITIAN

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah Karyawan Kantor CV Gabe Tua Desa Parsaoran Janjiangkola Kecamatan Purbatua berjumlah 35 orang.

Menurut Sugiyono (2008:122) "jumlah populasi homogen yang relatif kecil dapat digunakan tehnik sampling jenuh dengan menggunakan semua populasi yang ada". Dari pendapat

diatas, maka sampel dalam peneitian ini adalah 35 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner. Metode analisa yang

### HASIL PENELITIAN

#### Uji Validitas Rekrutmen Karyawan (X)

Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Rekrutmen Karyawan			
No	Butir Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1	Pengalaman kerja menjadi pertimbangan perusahaan dalam posisi karyawan pada setiap masing-masing jabatan/posisinya	0,781	Valid
2	Keahlian sudah sesuai dalam syarat perekrutan (mengoperasikan computer)	0,710	Valid
3	Pendidikan sudah sesuai dengan syarat perekrutan	0,785	Valid
4	Sikap ramah menjadi perioritas dalam perekrutan	0,437	Valid
5	Kesehatan menjadi pertimbangan didalan perekrutan	0,584	Valid
6	Umur/usia sudah sesuai dalam syarat perekrutan	0,745	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2014 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel Rekrutmen karyawan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,361 sebanyak 6 butir pertanyaan. Dengan demikian dapat

digunakan adalah Analisa Validitas dan Reabilitas, Analisa Regresi Sederhana, Analisa Signifikansi koefisien korelasi *product moment* (uji t).

disimpulkan bahwa enam butir instrumen pertanyaan dari variabel Rekrutmen karyawan yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

## Uji Validitas Instrumen Kinerja karyawan (Y)

Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja karyawan.

No	Butir Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0,559	Valid
2	Bekerjasama dengan rekan kerja, atasan maupun bawahan	0,642	Valid
3	Memahami Pekerjaan yang Dilakukan	0,564	Valid
4	Mampu menciptakan tim kerja yang dapat bekerjasama secara efisien	0,743	Valid
5	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,792	Valid
6	Menyelaikan tugas dengan tepat dan benar tanpa perlu pengawasan	0,739	Valid
7	Pendidikan mempengaruhi Kinerja	0,771	Valid
8	Hasil kerja sesuai harapan organisasi.	0,544	Valid
9	Bertanggung jawab kepada pekerjaan yang diberikan	0,797	Valid
10	Ketepatan waktu dalam bekerja	0,771	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2014(Data Diolah)

Berdasarkan Tabel diatas, disimpulkan bahwa sepuluh butir diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel Kinerja karyawan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,361 sebanyak 10 butir pertanyaan. Dengan demikian dapat

**Uji Reabilitas Instrumen Penelitian.**

Tabel Uji Reabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's alpha	Batas Reliabel	Keterangan
Rekrutmen_karyawan	0,769	0,7	

Reliabel		
Kinerja_karyawan Reliabel	0,877	0,7

Sumber : Hasil Penelitian, 2014(Data Diolah)

### Analisa Regresi Sederhana

Tabel Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	64.850	5.671
	Rekrutmen_karyawan	.660	.227

a Dependent Variable: Kinerja\_karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah).

Berdasarkan Tabel di atas, maka persamaan regresi linier dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 64.850 + 0,660 X$$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa Motivasi Kerja (X) memiliki kemampuan untuk mempengaruhi Kinerja karyawan (Y) pada CV Gabe Tua Desa Parsaoran Janjiangkola Kecamatan Purbatua. Rekrutmen karyawan(X) memiliki koefisien regresi yang positif yang

membuktikan kontribusinya terhadap Kinerja karyawan (Y) pada CV Gabe Tua Desa Parsaoran Janjiangkola Kecamatan Purbatua. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja karyawan (Y) pada CV Gabe Tua Desa Parsaoran Janjiangkola Kecamatan Purbatua dapat dipengaruhi oleh Rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh CV Gabe Tua Desa Parsaoran Janjiangkola Kecamatan Purbatua.



**Koefisien Determinasi (*R-Square*)**

**Tabel Nilai Koefisien Determinasi**

**Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.452(a)	.204	.180	2.368

a Predictors: (Constant), Rekrutmen\_karyawan

b Dependent Variable: Kinerja\_karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah).

Nilai R pada tabel sebesar 0,452, yang berarti hubungan antara Rekrutmen karyawan terhadap Kinerja karyawan sebesar 45,2%. Artinya hubungannya lemah. Nilai *R Square* pada Tabel 4.24 sebesar 0,204. Hal ini menunjukkan bahwa 20,4% variabel Rekrutmen karyawan

dapat menjelaskan variabel dari Kinerja karyawan CV Gabe Tua Desa Parsaoran Janjiangkola Kecamatan Purbatua. Sedangkan sisanya sebesar 79,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan oleh model penelitian ini.

**Uji secara parsial**

**Tabel Uji t Hipotesis**

**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	64.850	5.671		11.436	.000
	Rekrutmen_Karyawan	.660	.227	.452	3.908	.006

a Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah).

Hasil pada Tabel menunjukkan bahwa:

Nilai signifikansi untuk variabel Rekrutmen karyawan (0,006) lebih kecil dari 0,025. Dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,908 > 3,34$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  untuk variabel Kinerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa semakin baik sistem Rekrutmen karyawan yang dilakukan CV Gabe Tua Desa Parsaoran Janjiangkola Kecamatan Purbatua maka akan meningkatkan Kinerja karyawan CV Gabe Tua Desa Parsaoran Janjiangkola Kecamatan Purbatua.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

4. Data yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada sampel sebanyak 32 orang dapat diperoleh hasil bahwa nilai hubungan atau

pengaruh Lingkungan kerja pegawai terhadap Kepuasan kerja pegawai melalui pengujian statistik adalah 0.815 dikategorikan dalam tingkat kuat.

5. Koefisien determinasi dari data tersebut adalah 41,0% dan sisanya sebesar 59,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
6. Hasil perhitungan regresi  $Y=46.058+0,168X$  dalam arti bahwa jika nilai Lingkungan kerja bertambah 1 maka peningkatan Kepuasan kerja Pegawai bertambah sebesar 0,168. Hasil pengujian hipotesis diketahui melalui uji t yaitu sebesar nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,459 > 2,31$ , diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Borbor Kabupaten Toba Samosir.

## Saran

Berdasarkan penelitian mengenai Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Pegawai Kantor Camat Borbor Kabupaten Toba Samosir. Maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

4. Instansi harus lebih meningkatkan lagi lingkungan kerja yang baik dimana hal tersebut sangat penting untuk pencapaian kepuasan kerja Pegawai di Kantor Camat

Borbor Kabupaten Toba Samosir.

5. Pemberian lingkungan Kerja yang baik harus disesuaikan dengan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai di Kantor Camat Borbor Kabupaten Toba Samosir. Sehingga pengaruh terhadap Kepuasan kerja Pegawai akan tercapai.
6. Pegawai yang masih berpendidikan SLTA disarankan hendaknya untuk meningkatkan pendidikan kejenjang yang lebih baik .

## DAFTAR PUSTAKA.

- Hasibuan, Malayu SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Moekijat.2010. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Nazir, Moh, 2003. *Metode Penelitian*. Cetakan Kelima. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang kompetitif*. Gadjah
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung
- Santosa, Purbayu dan Ashari. 2005. *Analisis Statistik Dengan*
- Mada University Press. Yogyakarta.
- Priyanto, Dwi, 2008. *Mandiri Belajar SPSS (statistical product and service solution) untuk analisis data dan statistic*. Mediacom. Yogyakarta
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teorike Praktek*. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Microsoft Excel dan SPSS*. Andi Offset. Yogyakarta
- Santoso, Singgih. 2005. *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Elexmedia Komputindo. Jakarta

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Bagian Penerbitan STIE YKPN. Yokyakarta

Singarimbun dan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Cetakan Kedua. Pustaka LP3ES Indonesia. Jakarta.

**JURNAL ECO UNITA**

Alamat redaksi : Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi,  
Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli (UNITA)  
Jln. Sisingamangaraja No. 9 Silangit. Siborongborong.  
Tapanuli Utara, Sumatera Utara.  
Telp. (0633) 41017  
Email : [manajemenfeunita@gmail.com](mailto:manajemenfeunita@gmail.com).

**ISSN 2337-6503**



9 772337 650302