

JIMMA

ISSN : 2088 - 0588

Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh

Volume. 11 , Nomor. 2, Juli - Desember 2021



- 1. PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA BANDA ACEH**
Agus Ariyanto, Drs. Maimun, NH, Fauzi Maulana
- 2. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGRO SINERGI NUSANTARA DI KOTA SUBUSSALAM**
Suryani Murad, Ades Miyar Indriani
- 3. PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Puskesmas Kabupaten Aceh Besar)**
Amelia Rahmi, Sifa Rahmah
- 4. PENGARUH KEPERCAYAN, HARGA DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP MINAT BELI ULANG PRODUK JCO DONUTS & COFFEE BANDA ACEH**
Tarmizi Gadeng, Tuwisna, Suci Chairani Purnama Sari
- 5. PENGARUH IKLAN DAN DAYA TARIK IKLAN TERHADAP MINAT BELI SEPEDA PADA ERA PANDEMI DI TOKO SERIKAT BANDA ACEH**
Nara Pristiwa
- 6. PENGARUH KEPERCAYAAN, KEMUDAHAN DAN KUALITAS INFORMASI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SECARA ONLINE (Studi Pada Mahasiswi Universitas Muhammadiyah Aceh)**
Zuraidah, Fani Sartika, Parida Ayani
- 7. PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA PT.CAPELLA NUSANTARA SAKTI BANDA ACEH**
Aida Fitri, Nadiya, Hilda Natun
- 8. PENGARUH KESADARAN MEREK DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN (Studi Pada Toko Busana Muslim Venka Gallery Banda Aceh)**
Yusniar, Hafidhah, Nada Fitria
- 9. PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS MEURAXA KOTA BANDA**
Nasrul Hadi, Mimasri, Lenni Aulia Sari
- 10. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI INTERNAL DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SEKOLAH SWASTA BUNGA MATAHARI KOTA BANDA ACEH**
M. Arief Setia Budi, Leina Miska

JIMMA	Volume 11	Nomor 2	93-182	Banda Aceh 2021	ISSN : 2088-0588
-------	--------------	------------	--------	--------------------	------------------

DEWAN REDAKSI

PEMBINA

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh2. Para Pembantu Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh |
|---|

Penanggung Jawab :

Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Ketua Penyunting :

Hj. Nadiya, SE, M.Si.

Wakil Ketua Penyunting :

Zuraidah, SE, MM

Penyunting Pelaksana :

- | | |
|-------------------------------|--------------------------------|
| 1. DR. Ramli Gadeng, M.Pd. | (Univ. Syiah Kuala Banda Aceh) |
| 2. DR. Dwi Cahyono, M.Si, Ak. | (Univ. Muhammadiyah Jember) |
| 3. DR. Sri Suyanta, M.Ag. | (IAIN Ar-Raniry Banda Aceh) |
| 4. Agus Ariyanto, SE, M.Si. | (Univ. Muhammadiyah Aceh) |
| 5. Tarmizi Gadeng, M.Si. | (Univ. Muhammadiyah Aceh) |
| 6. Sulfitra, S.Si, M.Si. | (Univ. Muhammadiyah Aceh) |
| 7. Syamsidar, SE, M, Si, Ak. | (Univ. Muhammadiyah Aceh) |
| 8. Eva Susanti, SE, M.Si, Ak. | (Univ. Muhammadiyah Aceh) |
| 9. Suryani Murad, SE, M.Si. | (Univ. Muhammadiyah Aceh) |
| 10. Dr. Erlinda. | (Univ. Muhammadiyah Aceh) |

Staff Pelaksana :

- | | |
|----------------------------|-------------------------------|
| 1. Editor | : Husnaina Mailisa S, BM, MM. |
| 2. Administrasi & Keuangan | : Amyas, SE |
| 3. Distribusi & Pemasaran | : Rusnaldi, SE dan M. Iqbal |
| 4. Pengelola IT | : Abrar Habibi |
| 5. Desain Cover & Layout | : Luthfie |

Diterbitkan Oleh:

Program Studi Manajemen

**Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
Jl. Muhammadiyah No. 91 Gampong Batoh, Banda Aceh
Telp. Fax. (0651) 21023**

PENGANTAR REDAKSI

Assalammu'alaikum, Wr.Wb.

Pembaca yang budiman, JIMMA (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) volume 11 dan nomor 2 mengulas tentang isu-isu mengenai manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran secara aktual, yang disertai kasus-kasus menarik pada perusahaan-perusahaan maupun instansi dan lembaga pemerintahan sehingga sangat relevan bagi semua pihak yang berkecimpung dalam dunia akademis maupun professional untuk memperluas wawasan keilmuan maupun mendapatkan inspirasi baru terkait isu manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran.

Ucapan terimakasih dan apresiasi setinggi-tingginya kepada civitas akademika di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh (UNMUHA) dan semua pihak yang telah memberikan kontribusinya secara nyata baik langsung maupun tidak langsung dalam penerbitan JIMMA volume 10 dan nomor 2 ini, sehingga jurnal ilmiah ini bisa hadir secara kontinyu dalam mewarnai khasanah intelektual dalam bidang manajemen di Aceh khususnya dan Indonesia pada umumnya.

Banda Aceh, Desember 2021

Pengelola

**SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**

Assalammu'alaikum, Wr, Wb.

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberi Taufik, Hidayah dan Petunjuk-Nya kepada kita semua sehingga kita dapat melakukan sesuatu yang selalu mendapat Ridha dan Bimbingan-Nya. Selanjutnya salawat dan salam kita sampaikan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW. yang telah membawa kita dari alam kebodohan ke alam yang berilmu pengetahuan, mengajar dan mendidik umat manusia, sehingga mampu melaksanakan berbagai usaha kegiatan, yang bermanfaat bagi nusa dan bangsa.

Pada tahun 1991 Fakultas Ekonomi didirikan melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. No. 0230/1991 tanggal 29 April 1991 terdiri dari 2 (dua) program studi yaitu Program Studi Manajemen dan Akuntansi dan terakhir perpanjangan izin operasional Program Studi Manajemen berdasarkan keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional No. 1629/D/T/K-I/2009 tanggal 27 Maret 2009. Program Studi Manajemen telah memperoleh Akreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) berdasarkan surat keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 018/BAN-PT/Ak-X/S1/VIII/2007.

Untuk itu, Prodi Manajemen membuat program pengembangan penelitian ilmiah yang dilaksanakan oleh dosen, mahasiswa dan peneliti-peneliti lainnya dalam bentuk jurnal yang dinamakan Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA) yang diterbitkan setiap 6 bulan sekali.

Pada penerbitan edisi volume 11 nomor 2 ini, kami juga menerima tulisan dan karya ilmiah guna dapat dimuat dalam penerbitan-penerbitan berikutnya. Selaku Dekan, kami menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam proses penyusunan JIMMA ini.

Akhirnya kami berharap semoga jurnal ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan semoga Allah SWT selalu memberi taufik dan hidayah-Nya kepada kita sehingga mampu menerbitkan jurnal JIMMA ini dengan sebaik-baiknya. Amin.

Wassalammu'alaikum, Wr, Wb.

Banda Aceh, Desember 2021
Dekan,

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M. Si, MM

PEDOMAN PENULISAN

1. **JIMMA**, Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh yang diterbitkan oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh merupakan media untuk menerbitkan hasil penelitian yang orisinal, pemikiran dan pandangan pribadi dalam ilmu pengetahuan serta penyebarluasan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang ilmu ekonomi manajemen.
2. Judul harus ditulis secara ringkas, tetapi cukup informatif untuk menggambarkan isi tulisan. Huruf serta kata judul berupa huruf kapital.
3. Naskah dapat ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dan ditulis rapi pada kertas berukuran A4, dan setiap lembar tulisan diberi nomor halaman dengan jumlah halaman 10-20 dengan 2 kolom dalam 1 halaman, jarak spasi 1,5 spasi. Model huruf yang digunakan adalah *Times New Roman* dengan font 12. Margin atas 4 cm, margin bawah 3 cm, margin kiri 4 cm, dan margin kanan 3 cm. Naskah diserahkan dalam bentuk *hard copy* dan *soft copy*.
4. Artikel yang ditulis dalam Bahasa Indonesia mencantumkan abstrak dalam Bahasa Inggris atau bahasa Indonesia. Kata kunci harus dipilih untuk menggambarkan isi artikel dan paling banyak 5 (lima) kata kunci. Kata-kata ini dapat diambil dari judul dan isi abstrak. Abstrak diketik dengan jarak 1 spasi, serta panjang abstrak tidak lebih dari 1 halaman.
5. Mencantumkan referensi yang lengkap dengan urutan sebagai berikut: nama pengarang (diurutkan secara alfabetis), tahun penerbitan, judul buku/tulisan, nama penerbit dan kota penerbit.
6. Format penulisan*) naskah adalah sebagai berikut:
JUDUL
ABSTRAK/*ABSTRACT*
BAB I : PENDAHULUAN
BAB II : TINJAUAN KEPUSTAKAAN
BAB III : METODE PENELITIAN
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN
DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR LAMPIRAN (JIKA ADA)
*) Jika naskah bukan dari hasil penelitian, format menyesuaikan
7. Nama penulis harus jelas dan lengkap (setiap penulis harus memberikan biodata singkat).
8. Alamat Redaksi “**JIMMA**” (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, Jalan Muhammadiyah No. 91 Desa, Bathoh, Banda Aceh
No. Telp/Faks . (0651) 21023, e-mail : jurnalfeunmuha@yahoo.com
9. Naskah akan seleksi dari 3 unsur, yang meliputi kebenaran isi, derajat orisinalitas, relevansi isi serta kesesuaian dengan misi jurnal.

DAFTAR ISI

DEWAN REDAKSI JURNAL ILMIAH MANAJEMEN MUHAMMADIYAH ACEH...	i
PENGANTAR REDAKSI.....	ii
SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI.....	iii
PEDOMAN PENULISAN.....	iv
DAFTAR ISI	v

Jurnal

1. PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA BANDA ACEH <i>Agus Ariyanto, Drs. Maimun, NH, Fauzi Maulana.....</i>	93-98
2. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGRO SINERGI NUSANTARA DI KOTA SUBUSSALAM <i>Suryani Murad, Ades Miyar Indriani.....</i>	99-104
3. PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Puskesmas Kabupaten Aceh Besar) <i>Amelia Rahmi, Sifa Rahmah</i>	105-112
4. PENGARUH KEPERCAYAAN, HARGA DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP MINAT BELI ULANG PRODUK JCO DONUTS & COFFEE BANDA ACEH <i>Tarmizi Gadeng, Tuwisna, Suci Chairani Purnama Sari.....</i>	113-124
5. PENGARUH IKLAN DAN DAYA TARIK IKLAN TERHADAP MINAT BELI SEPEDA PADA ERA PANDEMI DI TOKO SERIKAT BANDA ACEH <i>Nara Pristiwa</i>	125-130
6. PENGARUH KEPERCAYAAN, KEMUDAHAN DAN KUALITAS INFORMASI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SECARA ONLINE (Studi Pada Mahasiswi Universitas Muhammadiyah Aceh) <i>Zuraidah, Fani Sartika, Parida Ayani</i>	131-140
7. PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA PT.CAPELLA NUSANTARA SAKTI BANDA ACEH <i>Aida Fitri, Nadiya, Hilda Natun</i>	141-146
8. PENGARUH KESADARAN MEREK DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN (Studi Pada Toko Busana Muslim Venka Gallery Banda Aceh) <i>Yusniar, Hafidhah, Nada Fitria</i>	147-164
9. PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS MEURAXA KOTA BANDA <i>Nasrul Hadi, Mimasri, Lenni Aulia Sari.....</i>	165-170
10. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI INTERNAL DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SEKOLAH SWASTA BUNGA MATAHARI KOTA BANDA ACEH <i>M. Arief Setia Budi, Leina Miska.....</i>	171-182

PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS MEURAXA KOTA BANDA

Nasrul Hadi¹, Mimasri², Lenni Aulia Sari³

^{1,2}Dosen Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Aceh

³Alumni Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Aceh

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh. Jumlah sampel dalam penelitian ini 52 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Proses Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai puskesmas meuraxa kota Banda Aceh. Sedangkan secara parsial Proses Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai puskesmas meuraxa kota Banda Aceh.

Kata Kunci: *Proses Rekrutmen, Seleksi dan Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi seperti ini, instansi pemerintah atau perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini terkait dengan peran sumber daya manusia dalam menciptakan tinggi nya komitmen suatu organisasi. Pada umumnya sebgaiian besar organisasi dalam mencapai sebuah keberhasilan harus mengupayakan kinerja individu semaksimal mungkin, karena pada dasarnya kinerja individu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja baik kinerja tim maupun kelompok yang akhirnya berpengaruh juga terhadap kinerja sebuah organisasi.

Dalam organisasi, rekrutmen menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi tersebut. Melalui rekrutmen organisasi

dapat melakukan komunikasi dengan pihak-pihak tertentu untuk memperoleh SDM potensial yang menginginkan pekerjaan sehingga akan banyak pencari kerja dapat mengenal dan mengetahui organisasi yang pada akhirnya akan memutuskan kepastian atau tidaknya dalam bekerja. Proses seleksi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah instansi atau perusahaan. Proses seleksi dilakukan untuk menyaring tenaga-tenaga kerja yang *qualified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan.

Puskesmas meuraxa merupakan salah satu puskesmas yang terletak di Gampong Blang Oi Kecamatan Meuraxa Kota Banda Aceh puskesmas meuraxa tidak hanya memiliki pegawai tetap namun ada beberapa pegawai tenaga kontrak yang

juga melewati tahap rekrutmen dan seleksi pegawai untuk dapat bergabung pada instansi ini. Oleh sebab itu pihak manajemen harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola pegawai yang berasal dari latar belakang pendidikan, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Pada dasarnya pegawai puskesmas lebih didominasi oleh tenaga kesehatan, namun ada beberapa pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya sebagai contoh, pegawai pada bagian penyusunan laporan keuangan seharusnya memiliki kualifikasi pendidikan terakhir Sarjana Ekonomi Akuntansi yang lebih mengerti mengenai laporan keuangan, namun masih ada pegawai yang ditempatkan diposisi ini dengan latar belakang pendidikan terakhir Diploma kesehatan yang tidak relevan dengan pekerjaannya sehingga hal ini akan berdampak terhadap kinerja pegawai.

Sebaiknya pihak instansi melakukan seleksi dengan baik dan efektif yang sesuai dengan penempatan yang dibutuhkan dipuskesmas. Dalam proses rekrutmen sangat diperlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang.

Proses rekrutmen dan seleksi sangat mempengaruhi kinerja pegawai, diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif ini akan berdampak pada perkembangan instansi kedepannya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan

judul: **Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.**

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Sutrisno (2016:151) kinerja adalah “sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa, kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh karyawan, yang merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator Kinerja Pegawai menurut Kreiner dan Kinicki (2016:36) yaitu:

1. Kualitas Kerja
2. Produktivitas
3. Sesuai dengan target
4. Penilaian Kerja
5. Ketetapan Waktu

Proses Rekrutmen

Menurut Sutrisno (2016:45) rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.

Menurut Kasmir (2016:145) rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan.

Menurut Rivai (2016:11) rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan dengan mempunyai kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

Menurut Siagian (2015:102) maksud rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon kerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

Indikator Proses Rekrutmen menurut Malthis (2015:112) yaitu:

1. Menentukan lokasi pencarian kandidat
2. Memilih metode rekrutmen
3. Memanggil kandidat terbaik
4. Menyeleksi kandidat
5. Menyusun penawaran kerja

Seleksi

Menurut Kasmir (2016:101) seleksi merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan.

Danang Sunyoto (2016:122) menyatakan pengaruh seleksi terhadap kinerja pegawai adalah merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima atau ditolak dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani rangkaian tes yang dilaksanakan.

Menurut Priansa (2016:106) seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak.

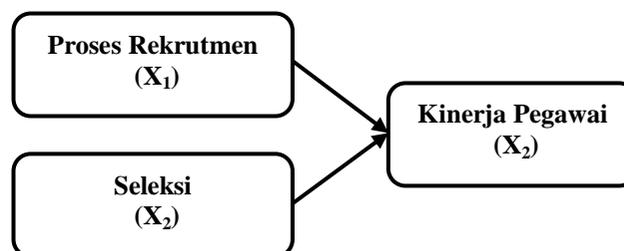
Menurut Marwansyah dan Mukaran dalam Badriyah (2015:104) seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dan sekelompok pelamar yang paling memenuhi syarat untuk jabatan atau posisi tertentu.

Indikator Seleksi menurut Simamora (2015:202) yaitu:

1. Pendidikan
2. Referensi
3. Pengalaman
4. Kesehatan
5. Tes Tertulis
6. Tes Wawancara

Kerangka Pemikiran

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Hipotesis

- H1 : Diduga Proses Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh
- H2 : Diduga Seleksi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh
- H3 : Diduga Proses Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh, dengan jenis penelitian Asosiatif, karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai. Hirizon waktu adalah studi pada satu titik waktu (*one shot study*) dengan unit analisis adalah pegawai puskesmas meuraxa kota Banda Aceh.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai puskesmas meuraxa kota banda aceh sebanyak 52 orang pegawai. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2016:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (*sensus*). Dengan demikian teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling jenuh* (*sensus*). Menurut sugiyono (2018:62) istilah lain dari *sampling jenuh* adalah *sensus*, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang pegawai.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Pengujian dan analisis data primer menggunakan perangkat SPSS versi 23 dengan formulasi regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Proses Rekrutmen

X₂ = Seleksi

a = Konstanta

b₁ - b₂ = Koefisien Regresi

e = *Standard Error*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefesien Korelasi	Validitas
Kinerja Pegawai	A1	0,818	Valid
	A2	0,869	Valid
	A3	0,917	Valid
	A4	0,834	Valid
	A5	0,760	Valid
Proses Rekrutmen	B1	0,823	Valid
	B2	0,881	Valid
	B3	0,867	Valid
	B4	0,868	Valid
	B5	0,901	Valid
Seleksi	C1	0,741	Valid
	C2	0,759	Valid
	C3	0,813	Valid
	C4	0,773	Valid
	C5	0,689	Valid
	C6	0,879	Valid

Dari hasil pengujian validitas di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,266 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuisisioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan ke penelitian yang lebih mendalam.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Handal
1	Kinerja Pegawai (Y)	5	0,894	Handal
2	Proses Rekrutmen (X ₁)	5	0,897	Handal
3	Seleksi (X ₂)	6	0,916	Handal

Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel Kinerja Pegawai berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja Pegawai, Proses Rekrutmen dan Seleksi seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	B	Std. Error	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig
(Constanta)	2,628	2,061	1,275	2,010	0,208
Proses Rekrutmen (X ₁)	0,722	0,169	4,272	2,010	0,000
Seleksi (X ₂)	0,820	0,141	5,815	2,010	0,000

Berdasarkan tabel 3 diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,628 + 0,722X_1 + 0,820X_2$$

1. Koefisien regresi (β)

- a. Dalam penelitian ini konstanta sebesar 2,628 artinya bila mana Proses Rekrutmen (X₁) dan Seleksi (X₂), dianggap konstan, maka Kinerja Pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh adalah sebesar 2,628 pada satuan skala likert.
- b. Koefisien regresi Proses Rekrutmen (X₁) sebesar 0,722 artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Proses Rekrutmen secara relatif akan meningkatkan Kinerja Pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh

sebesar 72,2% dengan asumsi variabel Seleksi (X₂) dianggap konstan.

- c. Koefisien regresi Seleksi (X₂) sebesar 0,820 artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Seleksi akan meningkatkan Kinerja Pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh sebesar 82,0% dengan asumsi variabel Proses Rekrutmen (X₂) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari kedua variabel independen yang diteliti, variabel Seleksi memiliki pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.

Selanjutnya untuk melihat nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,870 ^a	0,756	0,746	1,17324

Dari Tabel 4 diatas maka diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,870 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 87,0%. Artinya faktor Proses Rekrutmen (X₁) dan Seleksi (X₂) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,746 artinya bahwa sebesar 74,6% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja Pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor Proses Rekrutmen (X₁) dan Seleksi (X₂). Sedangkan selebihnya sebesar 25,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dua variabel seperti promosi

jabatan, kompetensi, kepuasan kerja dan pengembangan karir.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Proses Rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.
2. Seleksi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.
3. Proses Rekrutmen dan Seleksi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh. Hal ini disebabkan Proses Rekrutmen dan Seleksi mempunyai hubungan terhadap Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan indikator*. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Arikunto, Suharsimi (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Badriyah (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kreitner & Kinicki. (2016). *Organizational Behavior*. 8th Edition. McGraw Hill International Edition.
- Malthis, Robert. L dan Jackson, Jhon H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerjemah Jimmi Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

- Mangkunegara, A. A. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Mimiasri, Faisal & Idris, S. (2019). *The Influence Of Participative Leadership And Teamwork On Employee Job Satisfaction And Its Impact On Organizational Performance At The University Of Muhammadiyah Aceh, Province Of Aceh, Indonesia*. *International Journal of Social Science and Economic Research*. Vol.4. No.7:5077-5098.
- Priansa, Doni Juni. (2016). *Manajemen SDM dalam organisasi*. Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta PT. Raja Grafindo.
- Siagian S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang (2016). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.