

**PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK (BPS)
PROVINSI LAMPUNG**

***THE EFFECT OF RECRUITMENT AND WORK TRAINING ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE CENTER FOR STATISTICS
(BPS) OF LAMPUNG PROVINCE***

¹Wayan Mita Corneli, ²Dharnita Chandra

^{1,2}Institut Maritim Prasetya Mandiri

dharnita@imp.ac.id

Jalan ZA. Pagar Alam Pelita 1 No.24 B Labuhan Ratu, Kedaton Bandar Lampung - 35142

ABSTRAK

Penelitian ini mengangkat permasalahan tentang pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung yaitu sebanyak 88 orang. Selanjutnya, teknik analisis data yang digunakan antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan, uji koefisien determinasi, dan analisis kuantitatif. Pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji T, diperoleh kesimpulan bahwa secara simultan terdapat pengaruh rekrutmen (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung sebesar 85,6% sedangkan 14,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dengan analisis interval dari pernyataan kinerja karyawan hasil nilai rata-rata tertinggi sebesar 90% dan nilai rata-rata terendah sebesar 84% yang menyatakan keduanya sangat setuju, maka diketahui bahwa rata-rata nilai indikator dari variabel kinerja pegawai BPS Provinsi Lampung sebesar 86,9% yang menyatakan sangat setuju.

Kata Kunci: Rekrutmen, Pelatihan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study raises the issue of the effect of recruitment and job training on employee performance at the Central Bureau of Statistics (BPS) of Lampung Province. For this reason, the purpose of this study was to analyze the effect of recruitment and job training both partially and simultaneously on the performance of employees at the Central Bureau of Statistics (BPS) of Lampung Province. The population in this study were employees of the Central Bureau of Statistics (BPS) of Lampung Province, namely 88 people. Furthermore, the data analysis techniques used include validity test, reliability test, normality test, multiple linear regression, partial test, simultaneous

test, coefficient of determination test, and quantitative analysis. Partially testing the hypothesis by using the T test, it is concluded that simultaneously there is an effect of recruitment (X1) and job training (X2) on employee performance (Y) at the Central Statistics Agency (BPS) of Lampung Province by 85.6% while 14.4 % influenced by other factors not examined. With interval analysis of employee performance statements the highest average value is 90% and the lowest average value is 84% which states that both strongly agree, it is known that the average indicator value of the BPS employee performance variable in Lampung Province is 86.9 % who stated strongly agreed.

Keywords: Recruitment, Job Training, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kinerja dari sebuah perusahaan tergantung kepada kinerja pegawainya dimana setiap pegawai merupakan motor dalam sebuah perusahaan. Kinerja yang baik dari pegawai akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh perusahaan tersebut. Semua badan usaha perlu melakukan rekrutmen dan pelatihan kerja yang tepat, baik perusahaan swasta, pemerintah, maupun badan usaha lainnya seperti pada Lembaga Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung.

Dalam melakukan rekrutmen Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung melakukan seleksi didalam lingkungan kerja pegawai yang ada di Kecamatan dan Kabupaten sesuai dengan yang dibutuhkan BPS Provinsi. Pelatihan diberikan pada saat pegawai akan melakukan survei

kepada masyarakat dengan melanjutkan pelatihan yang telah didapatkan sebelumnya.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung total seluruh pegawai yang bekerja sebanyak 88 orang dengan pembagian bidang Umum 32 orang, bidang Sosial 10 orang, bidang Produksi 11 orang, bidang Distribusi 12 orang, bidang Neraca 11 orang, dan bidang Integrasi Pengelolaan dan Diseminasi Statistik (IPDS) 12 orang.

Pada lima tahun terakhir Badan Pusat Statistik (BPS) mengalami naik turun jumlah pegawai seperti pada tahun 2018, 2019 dan 2021 memiliki pegawai sebanyak 89 orang, tahun 2020 memiliki pegawai sebanyak 87 orang dan ditahun 2022 memiliki pegawai Pada proses rekrutmen dan pemberhentian pegawai BPS diatur oleh pemerintah dan undang-undang yaitu

Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 yang telah diamandemen menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2011 dengan batas usia pensiun pegawai negeri sipil adalah 56 tahun dan untuk pegawai dengan jabatan tertentu diperpanjang menjadi usia 60 tahun. Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk memahami, menganalisis dan meneliti tentang rekrutmen dan pelatihan yang ada pada BPS Provinsi Lampung, serta mengetahui apakah rekrutmen dan pelatihan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung di Jl. Basuki Rahmat No.54, Sumur Putri, Kec. Teluk Betung Utara, Kota Bandar Lampung, Lampung, yang dilakukan pada Bulan Januari 2023 sampai dengan selesai.

Jenis Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis metode kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan pada peneliti ini dengan cara membuat skala likert untuk mengukur persepsi pegawai.

Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung tentang pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dimana variabel (X_1) Rekrutmen, (X_2) Pelatihan Kerja, dan (Y) Kinerja Pegawai.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini berjumlah 88 pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung dan sampel yang diambil pada penelitian ini berjumlah 88 orang.

Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Sumber data pada penelitian ini yakni data primer berupa kuesioner dan data sekunder berupa literatur, jurnal, artikel buku serta situs di internet terkait penelitian yang sedang dilakukan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner.

Alat Analisis Data

Alat uji yang digunakan untuk menguji

persamaan regresi ini dengan menggunakan bantuan SPSS dengan teknik analisis sebagai berikut: uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji T), uji F, analisis koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas koefisien korelasi antar pertanyaan/pernyataan dengan skor total nilai (*pearson correlation*) yang dibandingkan dengan r table (*pearson product moment*) dengan alpha 5% (0,05) dengan $df = n-2$ sehingga n yaitu 88 ($df = 88-2$) df 86 dan diketernukan nilai r table sebesar 0,210.

Hasil analisis data rekrutmen yang didapat nilai korelasi untuk pernyataan 1 sampai 10 diperoleh nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,210, kemudian pernyataan pada pelatihan kerja didapat r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,210, dan untuk pernyataan pada kinerja pegawai didapat r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,210 maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total dan dinyatakan butir instrumen valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang

diteliti.

Uji Reabilitas

Berdasarkan hasil output uji reliabilitas pernyataan variabel rekrutmen BPS di atas, dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,900 berada diatas batas minimal yaitu sebesar 0,6, pernyataan variabel pelatihan kerja BPS diatas, dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,917 berada diatas batas minimal yaitu sebesar 0,6, dan pernyataan variabel kinerja pegawai BPS di atas, dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,934 berada diatas batas minimal yaitu sebesar 0,6 maka pernyataan pada variabel rekrutmen, pelatihan kerja, dan kinerja pegawai adalah reliabel.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas data dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,436 lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data mempunyai distribusi normal.

Analisis Kuantitatif

Interval Rekrutmen (X_1)

Berdasarkan data peroleh dari penelitian yang dianalisis dengan menggunakan analisis statistik inferensial, dan menggunakan rumus interval kelas dimana dari 88 responden yang menjawab sangat setuju mengenai variabel rekrutmen (X_i) sebanyak 58 pegawai (66%), untuk 23 pegawai (26%) dengan jawaban setuju, 4 pegawai (5%) dengan jawaban netral, 2 pegawai (2%) dengan jawaban tidak setuju dan adapun 1 pegawai (1%) yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju.

Dengan hasil rata-rata tertinggi pada pernyataan “Rekrutmen pegawai BPS diatur dan ditetapkan oleh undang-undang yang telah dibuat oleh pemerintah pusat” sebesar 87% yang menyatakan sangat setuju dan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Posisi atau jabatan yang kosong diisi setelah menerima keputusan pemerintah pusat” sebesar 81% yang menyatakan setuju, maka diketahui bahwa rata-rata nilai indikator dari variabel rekrutmen sebesar 84,4% yang menyatakan sangat setuju.

Interval Pelatihan Kerja (X_2)

Berdasarkan dari 88 responden yang

menjawab sngat setuju mengenai variabel pelatihan kerja (X_2) sebanyak 65 pegawai (74%), untuk 16 pegawai (18%) dengan jawaban setuju, 6 pegawai (7%) dengan jawaban netral, dan adapun 1 pegawai (1%) yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju. Selanjutnya dilakukan analisis per ndikator mengukur persentase pencapaian skor rill dengan analisis statistik inferensial.

Hasil nilai rata-rata tertinggi dengan pernyataan “Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik” sebesar 90% dan nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan “Materi pelatihan telah meningkatkan kemampuan untuk mencari solusi yang tepat dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerja” sebesar 84% yang menyatakan keduanya sangat setuju, maka diketahui bahwa rata-rata nilai indikator dari variabel pelatihan kerja sebesar 86,7% yang menyatakan sangat setuju.

Interval Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui 88 reponden menjawab sangat setuju mengenai variabel kinerja

pegawai (Y) sebanyak 60 pegawai (68%), untuk 21 pegawai (24%) dengan jawaban setuju, 5 pegawai (6%) dengan jawaban netral, 1 pegawai (1%) dengan jawaban tidak setuju dan adapun 1 pegawai (1%) yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan “Pegawai selalu bertindak jujur dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan” sebesar 90% dan nilai rata-rata terendah pada

pernyataan “Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti” sebesar 84% yang menyatakan keduanya sangat setuju, maka diketahui bahwa rata-rata nilai indikator dari variabel kinerja pegawai BPS Provinsi Lampung sebesar 86,9% yang menyatakan sangat setuju.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil pengolahan data dengan mengunakan SPSS versi 22 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.439	1.973		-.223	.824
Rekrutmen	.301	.088	.284	3.410	.001
Pelatihan Kerja	.719	.090	.667	8.000	.000

a. *Dependent Variable*: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 1. diatas, hasil yang diperoleh dimasukkan ke dalam bentuk persamaan regresi linier berganda, sehingga menjadi persamaan sebagai berikut:

b_0 (konstanta) = -0,439 jika tidak ada rekrutmen dan pelatihan kerja maka kinerja pegawai nilainya akan negatif sebesar yaitu - 0,439.

$$Y = b_0 + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e_t$$

$$Y = - 0,439 + 0,301 X_1 + 0,719 X_2 + e_t$$

$B_1 = 0,301$ setiap peningkatan variabel rekrutmen sebesar 1 kali maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,301.

$B_2 = 0,719$ artinya setiap peningkatan variabel pelatihan kerja sebesar 1 kali maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,719.

Uji Hipotesis

Hasil analisis uji t parsial diperoleh nilai t_{hitung} variabel rekrutmen adalah 3,410 dan pelatihan kerja 8,000 sedangkan t_{tabel} dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka :

$$df = n - k - 1 (88 - 2 - 1 = 85)$$

85 = 1,98827 dibulatkan 1,988

H_{01} = rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H_{a1} = rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H_{02} = pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H_{a2} = pelatihan kerja berpengaruh

terhadap kinerja pegawai

a. Nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} (3,410 > 1,988) H_{01} ditolak artinya rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai

b. Nilai $t_{hitung} >$ t_{tabel} (8,000 > 1,988) H_{02} ditolak artinya pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian sdapat disimpulkan bahwa secara parsial rekrutmen dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Lampung.

Hasil Uji F

H_{03} : tidak adanya pengaruh antara variabel rekrutmen dan pelatihan kerja

secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada BPS Provinsi Lampung

H_{a3} : adanya pengaruh antara variabel rekrutmen dan pelatihan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada BPS Provinsi Lampung.

Tabel 2. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3419.380	2	1709.690	252.270	.000 ^a
Residual	576.063	85	6.777		
Total	3995.443	87			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Pengujian menggunakan alpha 5% (0,05) dengan penjelasan sebagai berikut:

perhitungan diatas maka dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($252,270 > 3,10$) artinya H_{03} ditolak

$$df = n - k \quad (88 - 2 = 86)$$

$$f_{tabel} : 86 = 3,10$$

Berdasarkan tabel 2. Uji F, menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 252,270 dan F_{tabel} sebesar 3,10. Maka yang dsapat diambil jika $F_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_{03} diterima, sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_{03} ditolak. Berdasarkan hasil

dan menerima H_{a3} . Sehingga terdapat pengaruh antara variabel rekrutmen dan pelatihan kerja secara bersama-l sama terhadap kinerja pegawai pada BPS Provinsi Lampung.

Hasil Uji Determinasi (R2)

Tabel 3. Uji Determinasi (R2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.925 ^a	.856	.852	2.603

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

R = 0,925, artinya variabel independen

(rekrutmen dan pelatihan kerja)

mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

R Square/R Determinasi = 0,856 akan diubah menjadi persentase yaitu 85,6% artinya rekrutmen dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 85,6% sedangkan 14,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Adjusted R Square = 0,852 artinya variabel independen (rekrutmen dan pelatihan kerja) sangat memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Standard Error of the estimate = 2,603 artinya kesalahan dalam memprediksi kinerja sebesar 2,603.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis dapat disimpulkan sebagai bahwa terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung. Terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung. Secara simultan terdapat pengaruh rekrutmen (X1) dan pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja

pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung sebesar 85,6% sedangkan 14,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- BPS. 2023. Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung. Januari 2023. <https://lampung.bps.go.id/>
- BPS. 2023. Peraturan Pemerintah Tentang Ketenaga Kerjaan BPS. Tersedia pada link https://jdih.bps.go.id/files/produk_hukum/perpres/P05200786.pdf
- Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Edisi Revisi, Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hermawan Iwan, Idris Muhammad, dan Choiriyah. 2022. Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia. Universitas Muhamamdiyah Palembang, 163-164.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Muklis. 2023 Januari 18. Pegawai pada BPS Provinsi Lampung. Personal Interview.
- Nasyaroeka Jhon dan Milyati Rina, Statistik (Untuk Bisnis dan Ekonomi). Penerbit LPPM STIE Lampung. 147-159 hlm.

Noe A Raymond, Hollenbeck R John,
Gerhart Barry, Wright M
Patrick. 2013. Manajemen
Sumber Daya Manusia.
Jakarta. Penerbit Salemba
Empat. Human Resource
Management: Gaining A
Competitive Advantage.

PPID BPS. 2022, Desember 30.
PPID BPS Laporan Kinerja
Karyawan BPS Provinsi
Lampung. Januari 27, 2023.
Tersedia pada link [https://
ppid.bps.go.id/app/konten/1800/
Laporan-Kinerja.html](https://ppid.bps.go.id/app/konten/1800/Laporan-Kinerja.html).

Rochaety Eti, Tresnati Ratih, Latief
Abdul Madjid. 2019. Metodologi
Penelitian Bisnis dengan
Aplikasi SPSS. Jakarta. Mitra
Wacana Media, Edisi Kedua.

Sinambela dan Nurhasanah. 2019.
Pengertian Pelatihan dan
Pengembangan. Jakarta. Bumi
Aksara.

Sugiyono. 2019. Metode Penelitian
Bisnis (Pendekatan Kuantitatif,
Kualitatif dan R&D). Bandung.
Alfabeta.

Widodo, Suparno Eko. 2018.
Manajemen Pengembangan
Sumber Daya Manusia.