

## **Pengaruh Proses Rekrutmen Pegawai PPNPN Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Barat Terhadap Kinerja Pegawai**

**Aldo Ginanjar Rizki, Widwi Handari Adji**

Politeknik Pikes Ganesha Bandung

[pikes.aldo.19404065@gmail.com](mailto:pikes.aldo.19404065@gmail.com), [widwihandari@gmail.com](mailto:widwihandari@gmail.com)

### **ABSTRACT.**

*The purpose of conducting this research is to find out whether the PPNPN recruitment of the national narcotics agency in West Java province has an effect on employee performance. In this study the researchers used a quantitative approach research method with 39 participants with a 95% confidence level and carried out one of the tests, namely the linear regression test simple and using the SPSS V.25 application and the results of this study indicate that the recruitment has a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Recruitment; Employee performance*

### **ABSTRAK.**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah rekrutmen PPNPN badan narkotika nasional provinsi jawa barat berpengaruh terhadap kinerja pegawai , dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian pendekatan kuantitatif dengan 39 partisipan dengan tingkat kepercayaan 95% dan melakukan salah satu pengujian yaitu uji regresi linier sederhana serta memakai aplikasi SPSS V.25 lalu hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa rekrutmen tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

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

### **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia keberadaannya sangat penting bagi perusahaan ketika mengelola, mengatur, dan memanfaatkan SDM yang dimiliki agar dapat berfungsi dengan efisien serta produktif guna mencapai tujuan perusahaan

Aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri persiapan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, penggunaan, pemberhentian. Hal ini bertujuan agar perusahaan bisa mengelola SDM dengan baik sehingga memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan tenaga kerja yang benar-benar dapat diandalkan didalam perusahaan.(Setiono 2020)

Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan.Oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan supaya dapat mencapai tujuan yang diharapkan. (Tsauri 2013)

# **Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal**

**Volume 6 Nomor 3 (2024) 1045- 1056 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691  
DOI: 10.47476/reslaj.v6i3.4637**

Kualitas sumber daya merupakan salah satu faktor yang diperlukan untuk meningkatkan produktifitas kinerja suatu perubahan. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai keunggulan kompetensi yang tinggi karena kompetensi dapat mendukung peningkatan prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja yang baik dianggap dapat membantu meningkatkan kualitas perusahaan tersebut. (Wulandari 2020)

Kinerja pegawai adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan atau upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan mereka agar dapat bekerja secara maksimal. (bayu aji santosa, verri aji sutriono 2022)

Rekrutmen adalah proses yang menerapkan pendekatan positif. Calon karyawan diajak untuk bergabung dengan organisasi dengan syarat dan ketentuan. Proses rekrutmen memiliki tahapan atau proses yang mudah karena hanya dengan memberikan informasi kepada masyarakat bahwa organisasi membutuhkan tenaga kerja.(Wulandari 2020)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota organisasi,yaitu:

1. Faktor kemampuan yaitu kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*)
2. Faktor motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi seharusnya terbentuk dari awal (*by plan*) bukan karena keterpaksaan atau kebetulan (*by accident*)

Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai sangat penting karena proses rekrutmen meliputi pencarian kandidat, seleksi, dan penempatan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

PPNPN merupakan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang di angkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Badan Narkotika Nasional adalah sebuah Lembaga Negara Non Kementerian Indonesia yang mempunyai tugas negara dibidang pencegahan, penyalahgunaan dan peredaran gelap *psikotropika, prekusor*, dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol. (BNN 2023)

# *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*

Volume 6 Nomor 3 (2024) 1045- 1056 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691  
DOI: 10.47476/reslaj.v6i3.4637

Pegawai PPNPN Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Barat sebanyak 39 pegawai. Hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti dari 10 pegawai PPNPN mengenai proses rekrutmen berdasarkan motivasi membuat pegawai nyaman bekerja sebanyak 7 orang, 3 orang menyatakan bahwa motivasi dan kenyamanan kerja tidak mempengaruhi.

Dengan adanya proses prekrutan karyawan yang dilakukan Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Barat untuk memenuhi kriteria pegawai yang dibutuhkan sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul pengaruh proses rekrutmen pegawai PPNPN Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Barat terhadap kinerja pegawai, yang dimana bertujuan untuk untuk mengetahui apakah proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PPNPN Badan Narkotika Provinsi Jawa Barat

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### A. Rekrutmen

Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, yaitu melalui sistem rekrutmen. Bawa rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang memiliki kemampuan dan sikap sesuai kebutuhan untuk mau melamar pekerjaan pada suatu organisasi. Menurut siagian dalam simbolan (2018) indikator-indikator seleksi adalah kesesuaian pengetahuan, keterampilan, kemampuan calon pegawai dengan pekerjaan, kesesuaian kebutuhan calon pegawai dengan lingkungan perusahaan dan kesesuaian antara nilai-nilai personal calon pegawai dengan perusahaan.

Adapun alternatif rekrutmen yaitu:

#### 1. Outsourcing

dalam jangka pendek dengan tambahan jam kerja. Adalah proses penyerahan tanggung jawab untuk bidang pelayanan kepada pihak eksternal. Dalam hal ini dilakukan alih daya dari berbagai fungsi organisasi atau perusahaan untuk mengisi pekerjaan atau jabatan tertentu yang sedang dibutuhkan.

#### 2. Contingent workers

Tenaga kerja sementara merupakan tenaga kerja yang bersifat kontrak secara individual. Perusahaan yang menyediakan pekerja sementara ini membantu klien mereka dalam menangani kelebihan beban kerja atau pekerjaan khusus.

#### 3. Employee Leasing

# *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*

Volume 6 Nomor 3 (2024) 1045- 1056 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691  
DOI: 10.47476/reslaj.v6i3.4637

Merupakan karyawan perusahaan yang bekerja dengan klien perusahaan dalam hubungan kerja untuk memberikan tenaga ahli bidang administrasi.

## 4. Overtime (Lembur)

Metode yang digunakan dalam menghadapi fluktuasi volume pekerjaan. (Utomo 2022)

Rekrutmen dapat ditentukan dari berbagai sumber dan ketertarikan calon pelamar untuk memasukan lamarannya ke perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor yaitu :

1. Faktor balas jasa
2. Status karyawan
3. Sepesifikasi pekerjaan
4. Kesempatan mengembangkan diri
5. Metode rekrutmen
6. Soliditas atau kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan. (Kawiana 2020)

## B. Kinerja

Prestasi yang dicapai seseorang disebut *actual performance* atau *job performance* yang biasa kita sebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas. (Budianto 2020)

1. Faktor penting dalam penilaian kinerja karyawan :
  - a. Kuantitas kerja

Kuantitas pekerjaan dapat menunjukkan kinerja karyawan karena kuantitas kerja melihat seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

- b. Kualitas kerja

Salah satu indikator penting dalam menilai kinerja karyawan adalah kualitas pekerjaan selain besarnya target pekerjaan yang akan dicapai dan banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan.

- c. Pengetahuan tentang pekerjaan

Pengetahuan dan keahlian sangat berkaitan dengan kinerja dalam pekerjaan. Pengetahuan yang diberikan perusahaan lewat pelatihan dan latar belakang pendidikan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- d. Perencanaan kegiatan

Pimpinan perusahaan harus mempunyai standar yang bisa disebut perencanaan, karena karyawan dan pimpinan perusahaan bertujuan untuk mengukur perkembangan yang dapat dicapai sumber daya manusia dalam perusahaan.

e. Otoritas "wewenang"

Mengatakan bahwa dalam melakukan suatu kerja yang sesuai dengan kontribusinya yang diperintahkan oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lainnya dalam suatu organisasi formal adalah sifat dari suatu komunikasi.

f. Disiplin

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku dan menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dalam pelaksanaan kegiatan kerja karyawan.

g. Inisiatif

Perencanaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang dihasilkan dari ide yang dibentuk dari daya pikir dan kreatifitas.

2. Karakteristik kinerja karyawan

Mempunyai komitmen yang tinggi, resiko yang dihadapi berani diambil dan ditanggung, tujuan yang realistik dimiliki, memperjuangkan tujuan untuk direalisasikan rencana kerja yang menyeluruh, umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dapat dimanfaatkan, rencana yang telah diprogramkan dapat direalisasikan. (Silaeen 2021)

Berdasarkan variabel X dan Y pada penelitian ini sehingga metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif pada pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang banyak menggunakan angka, mencari data, serta hasil data yang didapat. Mengacu pada judul yang penulis buat penelitian ini menggunakan skala *likert*. Dengan begitu peneliti menggunakan metode kuisioner dalam hal pengumpulan data. Peneliti mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden dengan bantuan platform Google Form untuk memudahkan metode kuisioner ini. (Nalendra 2021)

Penelitian ini dilakukan di Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Barat, responden dalam penelitian merupakan pegawai PPNPN. Populasi yang ada pada PPNPN Badan Narkotika Nasional sebanyak 39 orang. Menjelaskan bahwa sempel adalah suatu ciri yang dimiliki populasi, dari jumlah populasi tersebut sempel yang diambil sebanyak 39 pegawai dengan tingkat kepercayaan 95%.

## **HIPOTESIS**

# *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*

Volume 6 Nomor 3 (2024) 1045- 1056 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691  
DOI: 10.47476/reslaj.v6i3.4637

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian.

H0 : Tidak ada pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai

H1 : Adanya pengaruh rekrtumen terhadap kinerja pegawai

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **UJI KUALITAS DATA**

#### **1. Uji Validitas**

**Tabel. 1 Uji Validitas X**

No	R.hitung	R.tabel 5% (N=39)	Hasil
1	0,738	0,308	<b>VALID</b>
2	0,651	0,308	
3	0,707	0,308	
4	0,811	0,308	
5	0,750	0,308	
6	0,713	0,308	
7	0,592	0,308	
8	0,567	0,308	
9	0,683	0,308	
10	0,375	0,308	
11	0,642	0,308	
12	0,639	0,308	

**Tabel. 2 Uji Validitas Y**

No	R.hitung	R.tabel 5% (N=39)	Hasil
1	0,722	0,308	<b>VALID</b>
2	0,784	0,308	

# *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*

Volume 6 Nomor 3 (2024) 1045- 1056 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691  
DOI: 10.47476/reslaj.v6i3.4637

3	0,602	0,308	
4	0,642	0,308	
5	0,742	0,308	
6	0,667	0,308	
7	0,553	0,308	
8	0,602	0,308	
9	0,699	0,308	
10	0,499	0,308	
11	0,670	0,308	
12	0,670	0,308	
13	0,690	0,308	
14	0,752	0,308	

Dasar pengambilan keputusan dalam Nilai R hitung dengan tabel

1. Jika nilai rhitung > rtabel = valid
2. Jika nilai rhitung < rtabel = tidak valid

Nilai rtabel dengan N = 39 pada signifikansi 5% pada distribusi nilai tabel statistik maka diperoleh nilai R tabel sebesar 0,308.

Jadi hasil dari data diatas menunjukan bahwa pada varibel X (rekrutment) dan variabel Y (Kinerja) yang memiliki R hitung > R tabel 0,308, artinya data tersebut **Valid**.

## **2. Uji Reabilitas**

**Tabel. 3 Uji Reabilitas X**

### **Reliability Statistics**

Cronbach's

Alpha	N of Items
,867	12

# **Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal**

**Volume 6 Nomor 3 (2024) 1045- 1056 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691  
DOI: 10.47476/reslaj.v6i3.4637**

**Tabel. 4 Uji Reabilitas Y**

### **Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,896	14

**Dasar pengambilan keputusan**

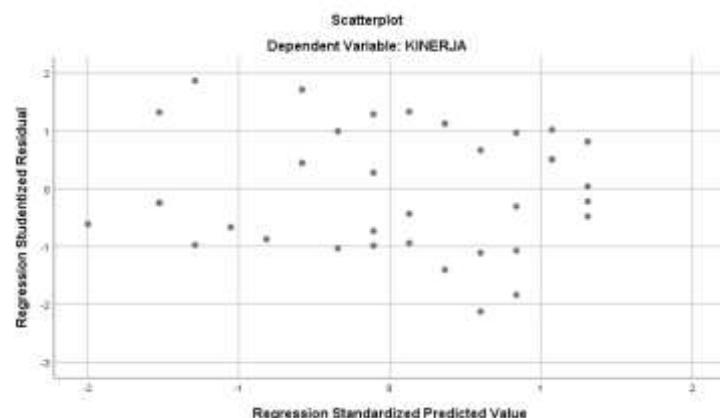
Dikatakan reliable jika nilai Cronbach alpha > 0,60

Hasil data diatas menunjukan bahwa pada variabel X memiliki nilai Cronbach alpha sebesar 0,867 yang tentunya > 0,60 dan pada variabel Y memiliki nilai Cronbach alpha sebesar 0,896 > 0,60, yang dapat disimpulkan kedua variabel tersebut bersifat **Realiable**.

### **UJI ASUMSI KLASIK**

#### **3. Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel. 5 Uji Heteroskedastisitas**



**Dasar pengambilan keputusan**

Ciri-ciri tidak terjadi gelaja heteroskedastisitas :

1. titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
2. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

# Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal

Volume 6 Nomor 3 (2024) 1045- 1056 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691  
DOI: 10.47476/reslaj.v6i3.4637

3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Dapat disimpulkan gambar diatas **tidak terjadi heteroskedastisitas** dikarenakan gambar tersebut tidak melenceng dari ciri-ciri yang sudah dijelaskan diatas.

## 4. Uji Korelasi Pearson

Tabel 6. Uji Korelasi Pearson

		Correlations	
		REKRUTMEN	KINERJA
REKRUTMEN	Pearson Correlation	1	,662**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	39	39
KINERJA	Pearson Correlation	,662**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	39	39

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dasar Pengambilan Keputusan :

Membandingkan Pearson Correlation dengan r tabel.

- Pearson Correlation > r tabel = berhubungan
- Pearson Correlation < r tabel = tidak berhubungan

Pedoman Derajat Hubungan :

Nilai Pearson Correlation 0,00 /d 0,20 = tidak ada korelasi.

Nilai Pearson Correlation 0,21 s/d 0,40 = korelasi lemah.

Nilai Pearson Correlation 0,41 s/d 0,60 - korelasi sedang.

Nilai Pearson Correlation 0,61 s/d 0,80 = korelasi kuat.

Nilai Pearson Correlation 0,81 =/d 1,00 = korelasi sempurna.

Maka dapat disimpulkan dari hasil yang diperoleh bahwa pada variabel rekrutmen nilai korelasi pearson nya yaitu 0,662 yang artinya **berkorelasi kuat dan saling berhubungan** terhadap kinerja pegawai.

## 5. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 7. Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,662 <sup>a</sup>	,439	,423	4,01029	

a. Predictors: (Constant), REKRUTMEN

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,423 yang artinya pengaruh variabel bebas Rekrutmen (X) terhadap variabel terikat Kinerja (Y) adalah sebesar **42,3%**.

## 6. Uji Parsial (T)

Tabel 8. Uji T

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	17,309	8,390	2,063	,046
	REKRUTMEN	,826	,154		

a. Dependent Variable: KINERJA

Dasar pengambilan keputusan :

Jika nilai sig < 0,05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y dan Jika nilai sig > 0,05, atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

T tabel = t (a/2 ; n-k-1)

Dengan tingkat kepercayaan 0,5% = (0,025 ; 38) = 2,024 hasil ini disesuaikan dengan distribusi T tabel. Nilai signifikan tabel Rekrutmen menunjukkan 0,00 < 0,05 dan T tabel 5,376 > 2,024 maka H1 Diterima yang artinya rekrutmen(X) mempengaruhi kinerja(Y).

## 7. Uji Simultan (F)

Tabel. 9 Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	464,847	1	464,847	28,904	,000 <sup>b</sup>
	Residual	595,051	37	16,082		
	Total	1059,897	38			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), REKRUTMEN

Dasar pengambilan keputusan :

Jika nilai sig < 0,05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y dan Jika nilai sig > 0,05, atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

F tabel = F (k ; n-k)

Dengan tingkat kepercayaan 0,05% = F (1 ; 39) = 4,17 hasil ini disesuaikan dengan distribusi F tabel. Nilai signifikan menunjukkan 0,00 < 0,05 dan T tabel 28,904 > 4,17 maka H1 Diterima yang artinya pada variabel rekrutmen (X) mempengaruhi secara simultan terhadap variabel kinerja (Y).

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS V25 dapat disimpulkan bahwa pada variabel (X) rekrutmen mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai di badan narkotika nasional jawa barat, dalam melakukan pengujian korelasi pearson menunjukkan bahwa hubungan antara rekrutmen dan kinerja sangat kuat serta hasil dari pengujian secara simultan atau menyeluruh menunjukkan bahwa H1 diterima karena nilai nya bernilai signifikan

Dalam penelitian ini, peneliti berharap dapat membahas variabel yang lebih luas mengenai rekrutmen dan dapat dijadikan bahan penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

Bayu Aji Santosa, Verri Aji Sutrimo, Widwi Handari Adji. 2022. "Pengaruh Sistem Perekutan Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Pt Trengginas Jaya Bandung." *Management studies and entrepreneurship journal (MSEJ)*

# **Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal**

**Volume 6 Nomor 3 (2024) 1045- 1056 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691  
DOI: 10.47476/reslaj.v6i3.4637**

- BNN. 2023. *Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia*. bnn.go.id.
- Budianto, E. 2020. *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. banten: CV. AA RISKI.
- Kawiana, I.g. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. denpasar bali: (UNHI) Press.
- Nalendra, A.R. 2021. *Setatistia Seri Dasar Dengan Spss*. bandung: CV. media sains indonesia.
- Setiono, B.A. 2020. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: pustaka abadi.
- Silaen, N.R. 2021. *Kinerja Karyawan*. bandung: widina bhakti persada bandung.
- Tsauri, S. 2013. *MSDM, Manajemen Sumber Daya Manusia*. jemebr: STAIN JEMEBR PRESS.
- Utomo, K.P. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. bandung: widina bhakti persada bandung.
- Wulandari, F. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. D.I Yogyarta: gerbang media.