



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

**PENGARUH REKRUTMEN DAN DESAIN PEKERJAAN
TERHADAP PRESTASI KERJA KEMENTERIAN
AGAMA KABUPATEN JOMBANG**

SKRIPSI

Ditujukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Surabaya, Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ilmu Sosial Ilmu Sosial (S.Sos)

Oleh :

Iva Aprilia Lindari
(NIM: B94218091)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2022**

PERNYATAAN PERTANGGUNGJAWABAN OTENTITAS SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Iva Aprilia Lindari
NIM : B94218091
Program Studi : Manajemen Dakwah
Konsentrasi : Manajemen Kelembagaan
Alamat : Dsn. Ngumpak RT/RW 001/001
Ds. Gedangan, Kecamatan Sumobito,
Kabupaten Jombang, Jawa Timur

Menyatakan dengan sebenar-benarnya, bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Rekrutmen dan Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang”** merupakan karya saya sendiri dan tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan disuatu perguruan tinggi. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat tulisan pendapat atau karya yang diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti aturan tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Surabaya, 9 Januari 2021
ng menyatakan,

Aprilia Lindari
M. B94218091

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Laporan penelitian ini ditulis oleh

Nama : Iva Aprilia Lindari

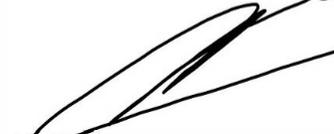
NIM : B94218091

Fakultas/Prodi: Dakwah dan
Komunikasi/Manajemen Dakwah

Judul : Pengaruh Rekrutmen dan Desain
Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja
Kementerian Agama Kabupaten Jombang

Skripsi ini telah diperiksa dan mendapatkan
persetujuan dari dosen pembimbing.

Surabaya, 9 Januari 2021
Dosen Pembimbing,



Airlangga Bramayudha, MM.
197912142011011005

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

**“Pengaruh Rekrutmen Dan Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi
Kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang”**

Skripsi oleh Iva Aprilia Lindari B94218091

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana
Strata Satu pada tanggal 14 Januari 2022

Tim Penguji

Penguji I



Airlangga Bramayudha, M.M
NIP. 197912142011011005

Penguji II

Penguji II



Dra. Imas Maesaroh, Dip.I.M-Lib.,Ph.D.
NIP.196605141992032001

Penguji III



Dr. Arif Ainur Rofiq, S.Sos.L, M.Pd., Kons
NIP. 197708082007101004



Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si
NIP.197512302003121001

Surabaya, 14 Januari 2022

Dekan,




Dr. H. Abdul Halim, M.Ag.
NIP. 196307251991031003

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : IVA APRILIA LINDARI
NIM : B94218091
Fakultas/Jurusan : DAKWAH DAN KOMUNIKASI / MANAJEMEN DAKWAH
E-mail address : ivaaprilias234@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
 Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :
PENGARUH REKRUTMEN DAN DESAIN PEKERJAAN TERHADAP PRESTASI

KERJA KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN JOMBANG

berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebcnarnya.

Surabaya, 2 Februari 2022

Penulis


(Iva Aprilia Lindari)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Iva Aprilia Lindari, 2021, Pengaruh Rekrutmen dan Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang. Skripsi Prodi Manajemen Dakwah. Di bawah bimbingan Airlangga Bramayudha, MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh dan nilai hubungan dari rekrutmen dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang secara parsial dan simultan. Selain itu, tujuan penelitian ini juga mencari nilai paling dominan yang mempengaruhi prestasi kerja, serta untuk memprediksi tingkat prestasi kerja yang dihasilkan oleh rekrutmen dan desain pekerjaan pada Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif pada penelitian ini. Peneliti juga menggunakan hipotesis asosiatif. Selain itu, peneliti menggunakan teknik uji analisa data asumsi klasik dan uji regresi linier berganda untuk menguji data. Penelitian ini menghasilkan enam jawaban rumusan masalah mengenai rekrutmen dan desain pekerjaan dengan penjelasan sebagai berikut:

Pertama, terdapat pengaruh signifikan pada rekrutmen dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja secara simultan. Dua variabel tersebut memiliki nilai *p value* sebesar 0,000 (X1) dan 0,000 (X2). *Kedua*, terdapat pengaruh signifikan pada rekrutmen dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja secara parsial. Kedua variabel tersebut memiliki nilai *p value* sebesar 0,000 (X1) dan 0,000 (X2) ($< 0,05$). *Ketiga*, variabel rekrutmen dan desain pekerjaan memiliki nilai korelasi terhadap prestasi kerja sebesar 0,878. Nilai tersebut menunjukkan nilai hubungan yang sangat tinggi atau sangat kuat yang diberikan

variabel bebas terhadap variabel terikat. *Keempat*, rekrutmen memperoleh nilai korelasi sebesar 0,465, dan desain pekerjaan sebesar 0,878. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai korelasi rekrutmen memperoleh hasil kontribusi yang sedang dan desain pekerjaan memperoleh hasil kontribusi yang sangat tinggi atau sangat kuat. *Kelima* variabel yang paling dominan antara variabel rekrutmen dan desain pekerjaan adalah desain pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan variabel desain pekerjaan mendapatkan nilai sebesar 0,878. *Keenam*, model regresi ini dapat digunakan sebagai prediksi prestasi kerja di masa yang akan datang, sebab nilai SEE lebih kecil daripada nilai simpangan baku, yaitu $1,243 < 2,548$.

Kata kunci : Rekrutmen, desain pekerjaan, prestasi kerja.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI	i
PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	ii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN PERTANGGUNGJAWABAN OTENTITAS SKRIPSI.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Definisi Konsep	9
F. Sistematika Pembahasan.....	11
BAB II.....	13
KAJIAN TEORITIK	13
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	13
B. Kerangka Teori	18
C. Paradigma Penelitian	36
D. Hipotesis Penelitian	38
BAB III	39
METODE PENELITIAN.....	39
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	39

B. Lokasi Penelitian	40
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	40
D. Variabel dan Indikator Penelitian	41
E. Tahap-tahap Penelitian	43
F. Teknik Pengumpulan Data	44
G. Teknik Validitas Instrumen Penelitian.....	46
H. Teknik Analisi Data.....	52
BAB IV	58
HASIL PENELITIAN.....	58
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	58
B. Penyajian Data	62
C. Pengujian Hipotesis.....	77
D. Pembahasan Hasil Penelitian	89
BAB V.....	99
PENUTUP.....	99
A. Kesimpulan	99
B. Saran dan Rekomendasi.....	102
C. Keterbatasan Penelitian	102
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN.....	110

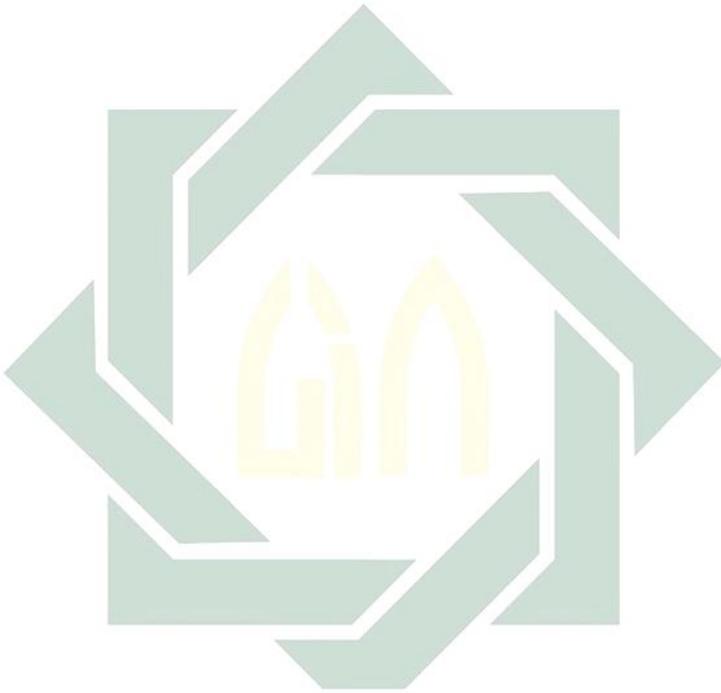
DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Nilai dari <i>r product moment</i>	47
Tabel 3.2 Tabel Uji Validitas Rekrutmen(X1)	48
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Desain Pekerjaan (X2)	48
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Desain Pekerjaan (Y)	49
Tabel 3.5 Reliability Statistics Rekrutmen(X1)	50
Tabel 3.6 Reliability Statistics Desain Pekerjaan(X2).....	51
Tabel 3.7 Reliability Statistics Prestasi Kerja(Y)	52
Tabel 4.1 Frekuensi Proses Rekrutmen (X1.1)	62
Tabel 4.2 Frekuensi Pemberian Informasi (X1.2)	63
Tabel 4.3 Frekuensi Sumber Rekrutmen Eksternal (X1.3)	64
Tabel 4.4 Frekuensi Sumber Rekrutmen Internal (X1.4)	64
Tabel 4.5 Frekuensi Metode Rekrutmen Berjalan Efektif(X1.5)...	65
Tabel 4.6 Frekuensi Informasi Rekrutmen Melalui Media Massa(X1.6).....	65
Tabel 4.7 Frekuensi Informasi Rekrutmen Kepada Karyawan(X1.7).....	66
Tabel 4.8 Frekuensi Bekerja Sesuai Tugas(X2.1).....	67
Tabel 4.9 Frekuensi bekerja Sesuai Arah(X2.2)	68
Tabel 4.10 Frekuensi Tugas Tambahan(X2.3).....	68
Tabel 4.11 Frekuensi Rotasi Pegawai(X2.4)	69
Tabel 4.12 Frekuensi Penyelesaian Pekerjaan Sendiri(X2.5)	69
Tabel 4.13 Frekuensi Penyelesaian Masalah Sendiri(X2.6)	70
Tabel 4.14 Frekuensi Pegawai Puas(X2.7)	71
Tabel 4.15 Frekuensi Pemberian Benefit Pada Pegawai(X2.8)	71
Tabel 4.16 Frekuensi Bekerja Sesuai Target(Y.1).....	72
Tabel 4.17 Frekuensi Penyelesaian Pekerjaan Sesuai Waktu(Y.2)	73
Tabel 4.18 Frekuensi Mampu Menyesuaikan Cara Kerja dengan Situasi(Y.3).....	73
Tabel 4.19 Frekuensi Hasil kerja Maksimal(Y.4).....	74

Tabel 4.20 Frekuensi Tingkat pengetahuan Sesuai Standar(Y.5) ..	75
Tabel 4.21 Frekuensi Tingkat Kehadiran(Y.6)	75
Tabel 4.22 Frekuensi Inisiatif Meminimalisir Masalah(Y.7)	76
Tabel 4.23 Frekuensi Tingkat Semangat Kerja(Y.8)	76
Tabel 4.24 Frekuensi Sikap Pegawai(Y.9).....	77
Tabel 4.25 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	78
Tabel 4.26 Coefficients ^a	79
Tabel 4.27 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Glejser	81
Tabel 4.28 Descriptive Statistics.....	82
Tabel 4.29 Correlations	82
Tabel 4.30 Nilai korelasi <i>Product Moment</i>	83
Tabel 4.31 Variables Entered/Removed ^a	84
Tabel 4.32 Model Summary ^b	84
Tabel 4.33 ANOVA ^a	85
Tabel 4.34 Coefficients ^a	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas 80



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penggerakan ialah tindakan lanjutan dari manajer dari kegiatan perencanaan dan pengorganisasian untuk mencapai tujuan organisasi.¹ Tujuan utama penggerak yaitu mencapai target dengan berpedoman perencanaan yang telah ditetapkan dan menjalankannya secara tepat. Didalam manajemen terdapat POAC atau *Planning, Organizing, Actuating, Controlling*. POAC ialah salah satu aspek manajemen yang berperan begitu utama pada pengelolaan lembaga keagamaan. POAC dapat membantu lembaga keagamaan mengembangkan dan menghasilkan organisasi yang menjunjung tinggi nilai keislaman menurut Al Qur'an maupun hadits untuk menciptakan tujuan-tujuan organisasi Islam. Didalam POAC terdapat *actuating, actuating* ini merupakan salah satu fungsi dari tahapan manajemen.

Actuating merupakan mengatur, menjaga, dan meningkatkan organisasi melalui anggota secara struktur dan fungsinya untuk mencapai suatu tujuan.² *Actuating* juga ialah salah satu fungsi dari tahapan manajemen yang berperan utama pada pelaksanaan manajemen. Tahap ini berfungsi sebagai penggerak anggota organisasi,

¹ Awaluddin, Hendra, "Fungsi Manajemen Dalam Pengadaan Infrastruktur Pertanian Masyarakat Di Desa Watatu Kecamatan Banawa Selatan Kabupaten Donggala", *Jurnal Untad* (vol.2, no.1, 2018), 7.

² Husaini, Happy Fitria, "Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam", *Jurnal Manajemen Kepemimpinan dan Supervisi pendidikan* (vol.4, No.1, 2019), 51.

memotivasi setiap anggotanya agar memiliki keinginan untuk berkerja lebih giat, memberikan arahan kepada anggota untuk mengembangkan potensinya, dan memberikan *reward* bagi setiap anggota yang memiliki prestasi kerja. Selain itu, *actuating* juga merupakan unsur utama manajemen yang mencakup semua kegiatan seorang manajer. Dengan adanya *actuating* ini dapat membawa beberapa perubahan-perubahan dalam organisasi. Selain itu, *actuating* juga mampu mendapatkan pengaruh dari berbagai faktor.

Terdapat faktor yang memberikan pengaruh adanya perubahan dalam *actuating*. Rekrutmen merupakan faktor yang dapat merubah fungsi *actuating*. Rekrutmen merupakan salah satu unsur dari *actuating*. Seorang pemimpin saat melakukan rekrutmen dengan pertimbangan sangat matang dan tepat akan menghasilkan karyawan yang berprestasi. Fungsi *actuating* sendiri yaitu untuk menggerakkan atau mengarahkan anggota organisasi agar semangat bekerja, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Rekrutmen merupakan pencarian dan mengajak seseorang baik dari dalam atau luar perusahaan untuk dijadikan karyawan sesuai dengan syarat dan karakteristik yang diperlukan perusahaan. Rekrutmen yang tepat harus mempertimbangkan dan melihat segala potensi-potensi yang ada didalam diri calon pegawai. Jika rekrutmen tidak tepat, maka akan merusak fungsi *actuating* yang sesungguhnya. Rekrutmen merupakan langkah awal dalam mewujudkan tujuan lembaga atau perusahaan. Rekrutmen yang dijalankan secara ketat dapat memperoleh SDM yang berpotensi disesuaikan pada keperluan lembaga. Rekrutmen juga menghindarkan organisasi dari kesalahan dalam pemilihan pegawai.

Faktor-faktor yang memberikan pengaruh pada prestasi kerja berdasarkan pendapat para ahli tersebut terdapat empat faktor, yaitu: Rekrutmen, desain pekerjaan, Motivasi, dan *reward* (penghargaan). Menurut Noe at. All yang dikutip oleh Thamrin berpendapat, bahwa rekrutmen merupakan kegiatan awal yang dilaksanakan organisasi atau lembaga bertujuan untuk menyeleksi dan mencari karyawan yang memiliki bakat.³ Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala berpendapat, bahwa desain pekerjaan merupakan perencanaan tugas-tugas, metode pelaksanaan tugas, dan bagaimana tugas satu berhubungan dengan tugas lainnya didalam perusahaan.⁴ Selanjutnya menurut Purwanto yang dikutip dari Tri Ruhmadi berpendapat, bahwa motivasi merupakan tindakan mempengaruhi atau mendorong seseorang agar memiliki tekad dalam dirinya untuk mencapai suatu tujuan.⁵ Terakhir menurut Siagian yang dikutip dari Dicky Saputra dan kawan-kawan berpendapat, bahwa penghargaan atau *reward* merupakan motivasi yang diberikan kepada karyawan atas tugas yang sedang dikerjakan.

Prestasi kerja ialah hasil kerja yang dilihat dari kualitas serta kuantitas karyawan dan berasal dari suatu tindakan yang dilakukan sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan.⁶ Jika dibedah prestasi kerja memiliki dua kata,

³ Thamrin, *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2014) , 104

⁴ Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori ke Praktik* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2009), 127

⁵ Tri Ruhmadi, “Urgensi Motivasi Dalam Proses Pembelajaran”, *Jurnal Diklat Keagamaan* (Vol.11 No.1, 2017), 35.

⁶ Ali Chaerudin, Inta Hartaningtyas Rani, dkk, *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*, (Sukabumi: CV Jejak, 2020), 28.

yaitu prestasi dan kerja. Prestasi ialah suatu hasil yang berhasil diraih setelah adanya usaha yang dilakukan oleh seseorang. Sedangkan kerja merupakan tindakan atau usaha menyelesaikan tugas yang dikerjakan individu dalam pencapaian sebuah tujuan. Berdasarkan Sutrisno yang dikutip dari Androh G. Onibala, Ivonne L. Saerang dan kawan-kawan berpendapat, bahwa prestasi kerja merupakan usaha seseorang yang dilihat dari bakat pada dirinya dan prestasi terhadap tugas itu sendiri.⁷ Jadi, prestasi seseorang dapat dicapai dengan melalui usaha, serta dapat dilihat dari bakat yang dimiliki dalam dirinya. Prestasi kerja anggota organisasi dapat menentukan kualitas dan citra diri organisasi. Selain itu, prestasi kerja juga dapat dihasilkan dengan cara rekrutmen calon karyawan secara tepat dan selektif.

Rekrutmen merupakan faktor pertama yang mempengaruhi prestasi kerja. Rekrutmen ialah metode seleksi calon pegawai sesuai dengan ketetapan serta karakteristik sesuai kebutuhan lembaga atau organisasi. Menurut T. Milkovich dan Boudreau yang dikutip oleh Thamrin berpendapat, bahwa rekrutmen merupakan aktivitas menyeleksi dan mengumpulkan calon karyawan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang dibutuhkan.⁸ Rekrutmen yang dilaksanakan sebuah lembaga atau organisasi dapat mempengaruhi kualitas organisasi atau lembaga kedepannya. Hal ini hendaknya diperhatikan oleh pemimpin sebelum merekrut seseorang

⁷ Androh G. Onibala, Ivonne L. Saerang, dkk, “Analisis Perbandingan Prestasi kerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap Di Kantor Sinode GMIM”, *Jurnal EMBA* (Vol.5, No.2, 2017), 382.

⁸ Thamrin, *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2014) , 104.

untuk menjadi karyawan di lembaganya. Rekrutmen juga mempermudah organisasi untuk memilih dan memilah calon karyawan yang memiliki potensi dan tanggung jawab, sehingga dapat mempermudah lembaga ataupun organisasi guna pencapaian sebuah hasil yang sudah ditetapkan. Rekrutmen yang dilaksanakan secara selektif akan menghasilkan karyawan dengan kinerja dan prestasi yang baik. Selain itu, rekrutmen dapat dilengkapi dengan desain pekerjaan agar dapat menghasilkan karyawan-karyawan yang berprestasi.

Desain pekerjaan merupakan faktor kedua yang mempengaruhi prestasi kerja. Menurut Eddy berpendapat, bahwa desain pekerjaan merupakan proses perincian tugas, proses pengerjaan tugas, lokasi pengerjaan tugas, serta hasil sesuai harapan.⁹ Desain pekerjaan dapat memberikan pekerjaan yang tepat kepada anggota organisasi sesuai dengan kemampuan masing-masing. Pekerjaan yang tepat dapat memudahkan anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya, sehingga karyawan tidak akan merasa terbebani. Hal ini akan memacu setiap anggota organisasi untuk bekerja lebih keras agar dapat mencapai tujuannya. Desain pekerjaan dapat dikatakan sebagai pembentuk dan penetapan tugas setiap individu atau kelompok didalam organisasi. Selain itu, desain pekerjaan ini bertujuan untuk mendesain pekerjaan sesuai peraturan agar tidak terjadi kesalahan dalam pembagian pekerjaan.

Kementerian Agama Kabupaten Jombang ialah kementerian yang memiliki tugas penyelenggaraan pemerintahan pada bidang keagamaan. Kementerian Agama Jombang memiliki pegawai kurang lebih 60 orang

⁹ Eddy Herjanto, *Manajemen Operasi* (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2007), 89.

yang bekerja dalam bidangnya masing-masing. Pegawai didalam Kementerian Agama ini memiliki bakat dan prestasi masing-masing. Kantor Kementerian Agama ini memiliki struktur organisasi, antara lain: Plt. Kepala Kankemenag Jombang, Plt. Kasubag Tata Usaha, Seksi Bimas Islam, Penyelenggara Syariah, Seksi Pendidikan Madrasah, Seksi PD. Potren, Seksi Pendidikan Agama Islam, serta Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah. Selain itu, Kementerian Agama Kabupaten Jombang merupakan organisasi atau lembaga Islam yang memiliki kualitas baik. Kementerian Agama Kabupaten Jombang pernah meraih penghargaan yang diberikan Kementerian Keuangan sebagai apresiasi atas Kementerian Agama terrajin dalam mencairkan dana bantuan dan laporannya setiap tahun. Hal ini membuat penulis tertarik untuk meneliti lembaga Kementerian Agama Kabupaten Jombang. Maka, penulis memilih lembaga tersebut guna diteliti karena terdapat kecocokan dari variabel yang akan diamati.

Penulis mengharapkan penelitian ini mampu memberikan dampak positif pada bidang keilmuan, termasuk pada keilmuan manajemen dakwah. Prestasi kerja merupakan salah satu unsur penting didalam lembaga atau organisasi keagamaan. Jika prestasi kerja seorang anggota lembaga atau organisasi bagus, maka kualitas lembaga atau organisasi itu sendiri akan bagus. Lembaga atau organisasi keagamaan tidak hanya fokus pada tujuan duniawi saja, namun juga akhirat. Oleh karena itu, setiap anggota lembaga atau organisasi dibentuk menjadi insan yang menjunjung tinggi nilai keislaman menurut Al Qur'an serta hadits untuk memenuhi tujuan-tujuan organisasi islam. Selain itu, dengan adanya penulian ini diinginkan mampu memberikan bahan untuk para peneliti

lainnya dan dapat meningkatkan kualitas manajerialnya sesuai dengan variabel-variabel yang diambil oleh peneliti.

Demikian penjelasan diatas, peneliti memilih variabel dari aspek-aspek manajemen sumber daya manusia. Aspek tersebut berupa prestasi kerja, rekrutmen, dan desain pekerjaan. Penulisan latar belakang ini memiliki tujuan agar lembaga dapat menerapkan aspek manajemen SDM dengan efektifitas serta efisien.

Penulis mengambil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang sebagai obyek observasi. Menurut peneliti, variabel-variabel yang diambil cocok dengan objek penelitian. Dengan demikian, penulis mengangkat judul yang sepadan dari lembaga yaitu, **“Pengaruh Rekrutmen dan Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang”**.

B. Rumusan Masalah

Menurut latar belakang yang sudah dipaparkan dari peneliti, dengan demikian penulis membuat rumusan masalah berikut ini:

1. Adakah pengaruh rekrutmen dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang secara simultan?
2. Adakah pengaruh rekrutmen dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang secara parsial?
3. Berapakah nilai hubungan rekrutmen dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang secara simultan?
4. Berapakah nilai hubungan rekrutmen dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang secara parsial?

5. Manakah variabel yang memiliki hubungan tertinggi antara rekrutmen dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang?
6. Berdasarkan analisa regresi, apakah rekrutmen dan desain pekerjaan dapat memprediksi tingkat prestasi kerja pada Kementerian Agama Kabupaten Jombang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah guna membuktikan adanya pengaruh serta hubungan rekrutmen dan desain pekerjaan pada prestasi kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang yang meliputi:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh rekrutmen dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang secara simultan.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh rekrutmen dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang secara parsial.
3. Untuk mengetahui berapa nilai hubungan rekrutmen dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang secara simultan.
4. Untuk mengetahui berapa nilai hubungan rekrutmen dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang secara parsial.
5. Untuk mengetahui variabel yang memiliki hubungan tertinggi antara rekrutmen dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

6. Untuk mengetahui analisa regresi, rekrutmen dan desain pekerjaan, apakah dapat menghasilkan prestasi kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai berbagai manfaat, meliputi:

1. Manfaat Teoritik
 - a. Penelitian ini mampu memberikan pandangan serta ilmu yang memiliki hubungan pada variabel rekrutmen, desain pekerjaan, dan prestasi kerja.
 - b. Penelitian ini mampu menjadikan referensi guna mengembangkan wawasan dan acuan untuk peneliti-peneliti lain yang memiliki kaitannya pada variabel.
 - c. Penelitian ini mampu dipergunakan guna bahan pada penelitian berikutnya yang memiliki kesamaan topik maupun isi.
2. Manfaat Praktis
 - a. Penelitian ini mampu memberi keterangan pada lembaga profit dan non profit.
 - b. Penelitian ini mampu meningkatkan pandangan untuk semua praktisi manajemen dan khususnya dalam organisasi, bahwa rekrutmen, dan desain pekerjaan berperan penting dalam menghasilkan prestasi kerja.
 - c. Penelitian ini bisa dijadikan bahan masukan bagi seluruh lembaga Kementerian Agama.

E. Definisi Konsep

1. Rekrutmen

Karyawan Rekrutmen ialah salah satu proses utama didalam manajemen SDM. Rekrutmen

digunakan organisasi sebagai mendapatkan sumber daya manusia (SDM) terbaik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan target organisasi. Rekrutmen ialah metode pencarian, mengumpulkan, serta menyeleksi seluruh pelamar guna dijadikan karyawan sesuai kebutuhan perusahaan. Menurut Ajabar yang berpendapat, bahwa rekrutmen ialah kegiatan pencarian, mendapatkan, serta memikat calon karyawan sebanyak-banyaknya untuk menjadi bagian dari organisasi dan ditempatkan sesuai jabatan yang ada.¹⁰

2. Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan ini diperlukan setiap organisasi untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tepat. Desain pekerjaan dilaksanakan agar pekerjaan menjadi jelas dan terarah. Hal ini akan mempengaruhi kualitas kerja pegawai, sebab pegawai akan merasakan puas pada jabatan yang diperoleh. Desain pekerjaan merupakan suatu rancangan pekerjaan untuk menempatkan calon pegawai dalam kedudukan yang seperti pada kemampuan serta keterampilannya. Menurut Rivai dan Sagala berpendapat, bahwa desain pekerjaan merupakan penetapan berbagai tugas yang dapat dikerjakan, proses yang dipakai guna menyelesaikan tugas, serta bagaimana tugas satu berhubungan terhadap tugas lain didalam organisasi.¹¹

¹⁰ Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), 18.

¹¹ Muh. Nur, Mahmudin A. Sabilalo, dkk, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Desain Pekerjaan Terhadap Komitmen Kerja dan Kinerja Karyawan

3. Prestasi Kerja

Prestasi kerja ialah hasil kerja seseorang untuk menjalankan tugas-tugasnya. Menurut Achmad S. Ruky yang dikutip oleh Andi Nurhasanah berpendapat, bahwa prestasi kerja merupakan proses kerja oleh seseorang atau suatu kelompok sesuai dengan prosedur yang menghasilkan barang atau jasa.¹²

Standar operasional prosedur didalam manajemen dapat mempermudah anggota organisasi untuk mengingat tugas-tugas yang akan dilaksanakan setiap hari, sehingga pekerjaan dapat berjalan secara efektif. Pekerjaan yang berjalan secara efektif akan menimbulkan kedisiplinan dalam diri anggota, sehingga menghasilkan prestasi kerja.

F. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini diatur menjadi beberapa bab oleh peneliti. Dalam sistematika ini peneliti merinci lima bab, ialah: pendahuluan, kajian teori, metode penelitian, hasil penelitian, serta penutup.

Bab I Pendahuluan, menjelaskan tentang inti dari penelitian. Bab ini mengulas beberapa poin diantaranya: latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, serta sistematika pembahasan.

Perum Bulog Divisi Regional Sultra”, *Journal Of Management & Business* (Vol.3, No.2, 2020), 146.

¹² Andi Nurhasanah, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Samarinda”, *Jurnal Eksis* (Vol. 6, No. 1, 2010), 1351.

Bab II Kajian Teori, menjelaskan mengenai materi yang dipergunakan didalam penulisan ini. kajian teori ini membahas beberapa poin, antara lain: penelitian terdahulu, kerangka teori, paradigma penelitian, serta hipotesis penelitian.

Bab III Metode Penelitian, mengulas mengenai teknik penelitian dilapangan secara rinci. Metode penelitian terdapat pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, sampel, teknik sampling, variabel, indikator penelitian, tahapan penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas data, serta teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian, bab yang membahas hasil dari penelitian. Bab ini ialah aspek utama didalam penelitian. Bab ini mengulas beberapa poin, antara lain: profil objek penelitian, penyajian data, pengujian hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian.

Bab V Penutup, bab yang paling akhir didalam penelitian. Bab ini berisikan kesimpulan yang membahas secara menyeluruh dan singkat tentang isi penelitian. Selain itu, terdapat saran, rekomendasi, dan keterbatasan peneliti.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Pada penulisan ini, penulis mencari berbagai referensi agar mendapatkan penelitian terdahulu yang mempunyai kesamaan. Dalam penelitian terdahulu, penulis mendapatkan hasil penelitian yang mempunyai pandangan tidak sama antara penelitian terdahulu dan penelitian sekarang. Hasil pada penelitian terdahulu antara lain:

1. Penelitian terdahulu mempunyai judul “*Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkalis*”

Penelitian ini ditulis oleh Eryana dan Anugrah Indah sebagai mahasiswa pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Syariah Bengkalis. Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkalis sebagai sampel sebanyak 13 responden. Tujuan penelitian ini ialah guna melihat pengaruh *signifikan* rekrutmen serta pengembangan karyawan pada kinerja karyawan. Hasil penelitiannya menyatakan, bahwasanya rekrutmen serta pengembangan karyawan mempunyai pengaruh *signifikan* bagi kinerja karyawan.¹³

Persamaan penelitian ini dan penelitian sekarang terdapat dalam variabel bebas ialah rekrutmen. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sekarang yang

¹³ Eryana dan Anugrah Indah, “Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkalis”, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita* (Vol.9, No.1, 2020), 15.

terdapat pada variabel bebas lainnya ialah pengembangan karyawan dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan lain terdapat dalam tempat penelitian. Penelitian ini melakukan penelitian di Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkulu, sementara itu penelitian saat ini dilakukan di Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

2. Penelitian sebelumnya berjudul “*Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Bank Sulutgo*”

Penelitian ini disusun oleh Billy Reynaldo Potale, Viktor Lengkong, dan Silcyljeova Moniharapon sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen yang berasal dari Universitas Sam Ratulangi Manado. Tujuan penelitian ini ialah guna melihat prosedur rekrutmen serta penyeleksian terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan, bahwasanya rekrutmen serta seleksi memiliki pengaruh positif maupun *signifikan* pada kinerja karyawan.¹⁴

Persamaan penelitian sebelumnya dan penelitian saat ini terletak pada variabel bebas yaitu rekrutmen. Penelitian sebelumnya memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini dan terdapat dalam variabel bebas lainnya yaitu seleksi serta variabel terikat ialah kinerja karyawan. Selain itu, perbedaan lain juga terdapat pada tempat penelitian. Peneliti sebelumnya melakukan penelitian di PT Bank Sulutgo. Penelitian saat ini dilakukan di Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

¹⁴ Billy Reynaldo Potale, Viktor Lengkong, dkk, “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Bank Sulutgo”, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* (Vol.16, No.04, 2016), 453.

3. Penelitian terdahulu mempunyai judul “*Pengaruh Desain pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPBD PEMDA Kab. Bogor*”

Penelitian ini ditulis oleh Rizki Aryandi, Syahrums Agung, dan Ecin Kuraesin sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang berasal dari Universitas Ibn Khaldun Bogor. Penelitian terdahulu memiliki guna melihat pengaruh *signifikan* desain pekerjaan serta spesifikasi pekerjaan pada kinerja pegawai. Jenis penelitian ini menjalankan metode penelitian uji validitas serta reliabilitas. Hasil penelitian ini menyatakan, bahwa desain pekerjaan serta spesifikasi pekerjaan memiliki pengaruh *signifikan* kinerja pegawai.¹⁵

Persamaan penelitian terdahulu serta saat ini terdapat dalam variabel independen ialah desain pekerjaan. Penelitian terdahulu berbeda dari penelitian saat ini yang terdapat dalam variabel independen lainnya ialah spesifikasi pekerjaan serta variabel terikat ialah kinerja pegawai. Perbedaan lainnya pula terdapat dalam tempat penelitian. Peneliti sebelumnya melakukan penelitian di BPBD PEMDA Kab. Bogor. Penelitian saat ini dilakukan di Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

4. Penelitian terdahulu mempunyai judul “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Desain Pekerjaan Terhadap Komitmen Kerja dan Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra*”

¹⁵ Rizki Aryandi, Syahrums Agung, dkk, “Pengaruh Desain pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPBD PEMDA Kab. Bogor”, *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol.4, No.1, 2021), 84.

Penelitian ini ditulis oleh Muh. Nur, Mahmudin A. Sabilalo, Ummy Kalsum, dan Andi Runis Makkulau sebagai mahasiswa yang berasal dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari. Penelitian tersebut mengulas mengenai pengaruh budaya organisasi serta desain pekerjaan pada komitmen kerja maupun kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini ialah guna melihat pengaruh *signifikan* budaya organisasi serta desain pekerjaan pada komitmen kerja maupun kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjalankan metode sensus dan mengambil sampel sebanyak 37 populasi. Penelitian ini juga melakukan alat analisis ialah regresi linier berganda serta menggunakan *software* PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini menyatakan, bahwasanya budaya organisasi serta desain pekerjaan berpengaruh *signifikan* pada komitmen kerja maupun kinerja karyawan.¹⁶

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat dalam variabel bebas ialah desain pekerjaan. Penelitian terdahulu berbeda dari penelitian sekarang yang terdapat dalam variabel bebas lainnya ialah budaya organisasi dan variabel terikat yaitu komitmen kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan lain terdapat dalam tempat penelitian. Penelitian ini melakukan penelitian di Perum Bulog Divisi Regional Sultra. Penelitian saat ini dilakukan di Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

¹⁶ Muh. Nur, Mahmudin A. Sabilalo, dkk, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Desain Pekerjaan Terhadap Komitmen Kerja dan Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra”, *Journal Of Management & Business* (Vol.3, No.2, 2020), 135.

5. Penelitian terdahulu mempunyai judul “*Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Catur Putra Jaya Kota Depok - Jawa Barat*”.

Penelitian ini ditulis oleh Denok Sunarsi sebagai dosen yang berasal dari Universitas Pamulang. Penelitian ini menggunakan *skala likert* secara *random sampling* sebanyak 68 responden.¹⁷ Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *signifikan* kompensasi, komunikasi, dan stress kerja pada prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan, bahwasanya baik kompensasi, komunikasi, serta stress kerja mempunyai pengaruh *signifikan* pada prestasi kerja.

Persamaan penelitian terdahulu serta penelitian saat ini terdapat dalam variabel independen ialah prestasi kerja. Penelitian tersebut berbeda dari penelitian saat ini yang terdapat dalam variabel bebas lainnya ialah kompensasi, komunikasi, dan stress kerja. Selain itu, perbedaan lain juga terletak dalam tempat penelitian. Peneliti terdahulu menjalankan penelitiannya di PT. Catur Putra Jaya kota Depok, Jawa Barat, dan penelitian saat ini dilakukan di Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

6. Penelitian terdahulu mempunyai judul “*Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Jafra Comfeed Indonesia Tbk. Wonoayu Sidoarjo*”

¹⁷ Denok Sunarsi , “Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Catur Putra Jaya Kota Depok - Jawa Barat”, *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma* (Vol.1, No.2, 2018), 113.

Penelitian ini ditulis oleh Miftakul Sulistiyani, Muslichah Erma Widiana, dan Sutopo sebagai mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang berasal dari Universitas Bhayangkara Surabaya. Penelitian ini menggunakan *skala likert* secara *random sampling* sebanyak 80 responden. Penelitian ini membahas tentang pengaruh stres kerja, konflik kerja serta kepuasan kerja pada prestasi kerja karyawan di PT. Jafra Comfeed Indonesia Tbk. Wonoayu Sidoarjo. Hasil penelitiannya membuktikan, bahwasanya stres kerja, konflik kerja, serta kepuasan kerja memiliki pengaruh *signifikan* pada prestasi kerja.¹⁸

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang terletak pada variabel terikat yaitu prestasi kerja. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sekarang yang terletak pada variabel bebas lainnya ialah stres kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja. Perbedaan lain terdapat dalam tempat penelitian. Penelitian ini melakukan penelitian di PT. Jafra Comfeed Indonesia Tbk. Wonoayu Sidoarjo, lalu penelitian saat ini melakukan penelitian di Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

B. Kerangka Teori

1. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

¹⁸ Miftakul Sulistiyani, Muslichah Erma Widiana, dkk, “Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Jafra Comfeed Indonesia Tbk. Wonoayu Sidoarjo”, *Jurnal Manajemen Branchmark* (Vol. 3 No. 3, 2017), 335.

Setiap perusahaan menerapkan rekrutmen didalam sistem manajemen. Rekrutmen ini diharapkan dapat menghasilkan pegawai yang memiliki ketepatan dari kebutuhan perusahaan. Menurut Handoko berpendapat, bahwasanya rekrutmen ialah prosedur mencari serta memikat calon pegawai yang menjadi pelamar di suatu organisasi.¹⁹ Rekrutmen merupakan langkah awal untuk mencari tenaga kerja seperti pada kebutuhan serta tujuan organisasi atau perusahaan. Kualitas tenaga kerja ditentukan dari bagaimana proses rekrutmen yang dilaksanakan organisasi, sehingga dapat menghasilkan calon karyawan yang berbakat, kreatif, bekerja keras, dan bermoral.

Rekrutmen ialah bagian fungsi pada MSDM dan sebagai bagian faktor dalam prestasi kerja. Sumber daya manusia (SDM) secara profesional dan memiliki kualitas mampu diciptakan secara proses rekrutmen calon tenaga kerja.²⁰ Rekrutmen dapat membantu organisasi atau perusahaan dalam memilih calon karyawan yang melamar pada organisasi atau perusahaan tersebut.²¹ Tujuan rekrutmen yaitu suatu cara guna mendapatkan untuk memperoleh calon pegawai yang memiliki kesesuaian pada kapasitas persyaratan seleksi.

b. Jenis-jenis Rekrutmen

¹⁹ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFY Yogyakarta, 2008), 454.

²⁰ Rakhmat Wibowo, A. Adibudin Alhalim, "Teknik Rekrutmen", *Jurnal Tawadhu* (Vol.2, No.2, 2018), 654.

²¹ *Ibid*, 654.

1) Rekrutmen Internal (*Internal Recruitment*)

Rekrutmen Internal merupakan proses mencari karyawan dengan mempertimbangkan sumber daya manusia yang telah tersedia pada perusahaan ataupun organisasi. Rekrutmen internal ini memberikan kesempatan kepada anggota perusahaan untuk menempati jabatan yang berbeda dengan jabatan yang sedang dijalani. Rekrutmen internal dapat berupa rotasi jabatan atau penempatan kerja. Selain itu, rekrutmen internal dapat juga berupa promosi jabatan yang lebih tinggi pada divisi yang sama atau berbeda divisi.²²

2) Rekrutmen Eksternal (*Outsourcing*)

Rekrutmen Eksternal merupakan sumber daya manusia yang didapatkan dari luar perusahaan dan ditempatkan pada jabatan sesuai yang dibutuhkan.²³ Rekrutmen eksternal ini adalah upaya mencari calon karyawan yang berasal dari luar dan bukan anggota organisasi atau perusahaan tersebut. Rekrutmen eksternal juga bisa dilaksanakan dari media iklan, agen tenaga kerja, bursa kerja, maupun magang.

c. Rekrutmen dalam Perspektif Islam

Rekrutmen ialah bagian fungsi awal manajemen SDM. Rekrutmen juga berperan menjadi penyedia sumber daya manusia pada sebuah organisasi. Sumber daya manusia yakni

²² Nuning Nurma Dewi, *Pengantar Manajemen*, (Surabaya: Scorindo Media Pustaka, 2021), 113.

²³ *Ibid*, 113

bagian aspek yang memiliki peran utama pada sebuah organisasi. Hal tersebut sebab SDM sebagai penentu terlaksananya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Islam merupakan agama yang berpacu pada Al Qur'an maupun Al Hadist, jadi ideologi dalam Islam bersumber dari pemikiran Allah SWT. Dalam pandangan Islam, sumber daya manusia diartikan sumber daya insani. Bagian prinsip syariah juga menjelaskan, bahwa pemilihan calon karyawan harus berdasarkan bakat, keterampilan, dan pengalamannya dibidang tersebut. Seperti pada Qs. Al-Qhasas 26, Allah SWT berfirman:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ
(٢٦)

Artinya: *“Salah seseorang dari dua perempuan tersebut mengatakan: 'Ya bapakku ambillah ia menjadi orang yang bekerja (pada kita), sebab sebenarnya orang yang terbaik yang kamu ambil agar bekerja (pada kita) adalah seorang yang kuat dan bisa dipercaya”*.

Dari penjelsasan ayat di atas dapat diartikan bahwasanya, hendaknya oranisasi atau perusahaan merekrut pegawai yang kuat serta tanggung jawab. Pada zaman Nabi pegawai yang direkrut adalah orang-orang yang memiliki kekuatan. Kekuatan yang dimaksud yaitu seseorang yang mempunyai tubuh sehat jasmani serta rohaninya. Apabila karyawan mempunyai tubuh sehat, maka pekerjaan yang sudah diperoleh mampu dikerjakan secara baik. Selain itu, didalam ayat tersebut menjelaskan bahwa merekrut karyawan harus seseorang yang

memiliki rasa tanggung jawab atau dapat dipercaya. Sebab, orang yang bertanggung jawab bisa diberikan kepercayaan guna menangani berbagai tugas yang diperoleh secara baik.

d. Dimensi Rekrutmen

Dalam beberapa tahun terakhir, bisnis di Indonesia menghadapi pertumbuhan dengan begitu cepat. Dalam era pandemi ini banyak peluang bisnis seperti: masker, handsanitizer, makanan dan minuman. Sehingga banyak masyarakat yang mendirikan bisnis rumahan atau home industri. Home industri yang berkembang pesat tentu memerlukan banyak tenaga kerja agar tujuan yang sudah ditentukan perusahaan dapat tercapai. Pada pencapaian tujuan, sebuah perusahaan perlu menerapkan rekrutmen yang selektif untuk memperoleh SDM yang memiliki kualitas. Menurut Hasibuan berpendapat, bahwa rekrutmen secara selektif dapat dipengaruhi oleh tiga dimensi sebagai berikut:²⁴

1) Dasar Perekrutan

Dasar perekrutan harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menempati posisi atau jabatan tersebut. Dasar perekrutan ini memiliki dua indikator, yaitu:

- a) Proses rekrutmen sesuai dengan job description

²⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Aksara, 2011), 41.

b) Informasi spesifikasi pekerjaan secara jelas

2) Sumber Perekrutan

Sumber perekrutan merupakan asal dari calon pegawai yang akan di rekrut oleh organisasi. Sumber perekrutan dapat berasal dari luar maupun dalam organisasi. Sumber perekrutan ini memiliki dua indikator, yaitu:

a) Sumber Internal

b) Sumber Eksternal²⁵

3) Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen merupakan prosedur yang dipergunakan guna menginformasikan proses rekrutmen. Metode rekrutmen ini berupa informasi secara rinci tentang lowongan pekerjaan suatu organisasi. Adapun indikator metode rekrutmen menurut Hasibuan yang dikutip oleh Edy Purwanto dan Nidya Novebriana, sebagai berikut:

a) Metode Tertutup

b) Metode Terbuka²⁶

2. Desain Pekerjaan

a. Pengertian Desain Pekerjaan

Menurut Hani T. Handoko berpendapat, bahwasanya desain pekerjaan ialah fungsi penyusunan tugas-tugas pekerjaan seseorang

²⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 132.

²⁶ Edy Purwanto, Nidya Novebriana, “Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi Agen Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekalongan”, *Jurnal Studi Keislaman* (Vol.5, No.1, 2019), 81-82.

maupun unit pegawai dengan organisasional.²⁷ Sedangkan, menurut Rachmawati yang dikutip oleh Suharto berpendapat, bahwa desain pekerjaan juga sebagai salah satu penggerak kesuksesan produktivitas organisasi. Desain pekerjaan mencakup tiga isi pekerjaan antara lain: tugas, kewenangan, serta korelasi. Pekerjaan yang membosankan dan tidak sesuai keahlian akan mempersulit karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu desain pekerjaan sangat penting untuk diterapkan.²⁸

Desain pekerjaan mempunyai tujuan guna mengendalikan pengutusan pekerjaan yang mencapai kepentingan perusahaan, teknologi, serta kepribadian. Desain pekerjaan juga memberikan motivasi dan tantangan kepada karyawan agar dapat mempengaruhi pegawai guna melakukan pekerjaan dengan produktivitas, tidak menambah kejenuhan terhadap pekerjaan, serta menumbuhkan kepuasan kerja. Selain itu, desain pekerjaan juga dapat mengatasi stress kerja yang timbul pada diri karyawan.

b. Elemen-elemen Desain Pekerjaan

Menurut Handoko elemen-elemen desain pekerjaan ada tiga, yaitu:²⁹

²⁷ Hani T. Handoko, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2001), 31.

²⁸ Muhdar HM, *Manajemen SDM Teori dan Aplikasi pada Bank Umum Syariah* (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2020), 76

²⁹ Handoko, Hani T, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BFE UGM, 2001), 33-36.

- 1) Elemen Organisasional
Elemen organisasional merupakan salah satu elemen penting yang berhubungan dengan efisiensi. Efisiensi ialah sebuah tujuan yang dapat diperoleh dan disesuaikan pada pembiayaan yang telah ditentukan organisasi. Dengan demikian, setiap tugas harus dirancang secara efisien sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal.
- 2) Elemen Lingkungan
Elemen lingkungan adalah elemen yang perlu diperhatikan oleh desain pekerjaan. Elemen lingkungan memiliki pengaruh sebagai penyedia sumber daya manusia yang berpotensi, berpendidikan, dan berpengalaman.
- 3) Elemen Keperilakuan
Elemen keperilakuan merupakan perilaku dasar dan kepribadian dari sumber daya manusia.

c. Teknik-teknik Desain Pekerjaan

Menurut Simamora teknik desain pekerjaan terbagi menjadi dua bagian, yakni teknik desain individual serta kelompok yang dapat dijabarkan sebagai berikut:³⁰

- 1) Teknik Desain Pekerjaan Individual
 - a) Simplifikasi Desain
Simplifikasi Desain merupakan penguraian pekerjaan pada tugas-tugas

³⁰ Henry, Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga (Yogyakarta: STIE YPKN, 2004), 118.

kecil maupun berkali-kali sehingga dapat memaksimalkan efisiensi.

b) Rotasi Pekerjaan

Rotasi Pekerjaan merupakan perpindahan pegawai pada suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain, sehingga karyawan dapat mempelajari setiap tugas-tugas dari seluruh divisi didalam perusahaan.

c) Pemekaran Pekerjaan

Pemekaran Pekerjaan ialah lebih meningkatkan tugas yang berhubungan dengan divisi. Teknik penambahan tugas ini bertujuan untuk memberikan variasi dengan cara menambah durasi kerja yang lebih panjang.

2) Teknik Desain Pekerjaan Kelompok

a) Tim Kerja

Tim kerja merupakan suatu kelompok karyawan yang diberikan tanggung jawab besar secara spesifik pada perusahaan untuk diselesaikan.

b) Kelompok Kerja Otonomi

Kelompok kerja otonomi merupakan kelompok-kelompok kerja yang diberi tugas-tugas spesifik serta terkendali atas tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

c) Lingkaran-lingkaran Mutu

Lingkaran-lingkaran mutu merupakan suatu kelompok karyawan yang mengadakan pertemuan secara rutin untuk

membahas permasalahan-permasalahan perusahaan dan solusinya.

d. Desain Pekerjaan dalam Perspektif Islam

Desain pekerjaan ialah bagian unsur yang berperan utama pada manajemen SDM. Pada zaman Nabi, sahabat Umar r.a yang membantu dalam penentuan pekerjaan serta kewajiban untuk para calon pegawai. Kemudian, pekerjaan serta kewajiban itu dilimpahkan kepada orang yang memiliki potensi untuk menjalankannya. Dalam pemilihan seorang karyawan yang perlu diperhatikan adalah kepantasan dan kelayakannya. Karyawan yang layak akan menjalankan pekerjaan yang diperoleh secara baik. Dengan demikian, tujuan yang sudah ditentukan mampu dipenuhi perusahaan. Selain itu, sebuah perusahaan menerapkan desain pekerjaan bertujuan untuk mendesain pekerjaan dengan benar agar tidak terjadi kesalahan dalam pembagian pekerjaan. Seperti pada hadist berikut ini, Rasulullah SAW berkata:

فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ غَيْرِ أَهْلِهِ وَسِدِّ الْأَمْرَ إِلَىٰ إِذَا

Artinya: *“Apabila menyerahkan sebuah urusan pada yang tidak ahlinya maka tunggulah kehancuran”*. (HR. Bukhori)

Dari ayat diatas bisa mengetahui bahwasanya desain pekerjaan berperan penting dalam suatu lembaga atau perusahaan. Jika pembagian tugas tidak tepat, maka anggota organisasi akan merasa terbebani dan tidak melaksanakan pekerjaan

dengan baik, sehingga menimbulkan dampak negatif untuk lembaga atau perusahaan dikemudian hari.

e. Dimensi Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan menentukan hasil kerja dari karyawan. Pekerjaan yang tidak seperti pada kapabilitas serta kemampuan akan menyulitkan pegawai dalam melaksanakannya. Pekerjaan dengan membosankan akan membuat karyawan tidak bekerja dengan maksimal. Hal ini akan berpengaruh pada tujuan yang sejak awal telah ditetapkan. Menurut Gufron yang dikutip oleh Saputra berpendapat, bahwa desain pekerjaan dipengaruhi oleh empat dimensi antara lain:³¹

1) Pentingnya Tugas yang Diberikan

Tugas yang diberikan berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja. Meningkatkan prestasi kerja dapat dilakukan dengan cara menyelesaikan tugas sesuai arahan yang diberikan. Adapun indikator Pentingnya tugas yang diberikan, yaitu:

- a) Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan
- b) Melaksanakan pekerjaan sesuai arahan

2) Variasi Pekerjaan

Variasi pekerjaan merupakan beberapa tipe atau beberapa jenis pekerjaan yang

³¹ M. Suharto Agus Saputra, “Pengaruh Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Asana Grove Hotel Yogyakarta”, *Skripsi*, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2020, 41.

diberikan kepada karyawan untuk menghindari kejenuhan pada satu pekerjaan. Adapun indikator variasi pekerjaan, yaitu:

- c) Tugas tambahan
- d) Rotasi pekerjaan

3) Otonomi

Otonomi ialah keputusan yang dibuat oleh seseorang dan tidak dapat diganggu gugat. Adapun indikator otonomi, yaitu:

- a) Menyelesaikan tugas tanpa bantuan rekan kerja
 - b) Menyelesaikan masalah tanpa bantuan rekan kerja
- ### 4) Umpan Balik atas Pelaksanaan Pekerjaan
- a) Merasa puas dengan pekerjaan
 - b) Pemberian benefit

3. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Arif dan kawan-kawan mempunyai pendapat, bahwasanya prestasi kerja ialah seseorang mencapai hasil kerja pada tindakan dalam melaksanakan pekerjaannya yang telah diberikan kepadanya, berdasarkan keterampilan, keahlian, keseriusan, dan waktu. Prestasi kerja dinilai sangat penting bagi karyawan untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan yang dimiliki, sehingga karyawan yang memiliki prestasi tinggi mempunyai kesempatan untuk naik jabatan dan karyawan yang memiliki prestasi rendah diberikan kesempatan memperbaiki dengan memindahkannya ke jabatan yang sesuai dengan

kemampuannya, serta diberikan pelatihan untuk pengembangan karyawan.³²

b. Aspek-aspek Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno aspek-aspek dalam menilai prestasi kerja ada enam, antara lain:³³

- 1) Hasil Kerja
Prestasi kerja dapat dinilai dari kualitas dan kuantitas yang telah dihasilkan selama menjadi karyawan.
- 2) Pengetahuan Pekerjaan
Kualitas dan kuantitas dari hasil kerja dipengaruhi oleh tingkat pengetahuan karyawan yang berhubungan dengan tugas-tugasnya.
- 3) Inisiatif
Penilaian prestasi kerja dapat dilihat dari karyawan yang memiliki tingkat inisiatif selama bekerja terutama terhadap masalah-masalah yang timbul didalam perusahaan.
- 4) Kecekatan Mental
Penilaian prestasi kerja dapat dilihat dari karyawan yang memiliki sifat cekatan dalam menerima perintah dan dilihat dari cara menyelesaikan pekerjaannya.
- 5) Sikap
Penilaian prestasi kerja bisa diketahui pada pegawai yang memiliki dorongan untuk

³² SP. Hasibuan, Malayu, *Manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), 90

³³ Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014), 152.

bekerja maupun bersikap optimis selama menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.

- 6) Disiplin Waktu dan Absensi
Prestasi kerja juga dinilai dari ketepatan waktu saat karyawan datang ke perusahaan dan tingkat kehadiran di perusahaan tersebut.

c. Faktor-faktor Lingkungan yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno terdapat berbagai faktor lingkungan yang memberikan pengaruh pada prestasi Kerja, diantaranya:³⁴

- 1) Kondisi Fisik
Kondisi fisik yang tidak baik dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, sehingga hasil kerja tidak dapat maksimal dan prestasi kerja juga kurang baik.
- 2) Peralatan
Peralatan yang memadai dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan lancar dan mendapatkan hasil yang maksimal.
- 3) Waktu
Durasi waktu dan jumlah pekerjaan yang tidak seimbang akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal.
- 4) Pendidikan

³⁴ *Ibid*, 151

Tingkat pendidikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika tingkat pendidikan atau pengalaman kerja tidak seimbang dengan pekerjaannya, maka karyawan akan kesulitan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

5) Supervisi

Pembinaan yang kurang kepada para karyawan sebagai bimbingan kerja akan mengurangi kualitas kerja karyawan. Jika kualitas kerja menurun, maka prestasi kerjanya juga dapat menurun.

6) Pelatihan

Suatu lembaga atau perusahaan hendaknya mengadakan pelatihan rutin. Tujuan pelatihan rutin adalah untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan. Sehingga bisa menumbuhkan kualitas kerja pegawai.

d. Prestasi Kerja dalam Perspektif Islam

Prestasi kerja ialah perkembangan kerja karyawan dan berasal pada suatu tindakan yang dilakukan sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan. Dalam Islam prestasi yang baik tidak dapat diraih sekedar dari upaya, tetapi pula wajib diikuti doa Allah SWT. Menurut perspektif Islam prestasi kerja tidak hanya mencakup tentang tugas, belajar, dan kreativitas, akan tetapi terdapat nilai ibadah didalamnya. Selain itu, setiap orang juga harus memiliki motivasi kerja. Motivasi kerja bertujuan untuk menjadi penyemangat saat melaksanakan pekerjaan, sehingga dapat menghasilkan prestasi yang baik sesuai dengan

harapan. Seperti pada QS. At-Taubah ayat 105, Allah SWT berfirman:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah: ‘Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya beserta orang-orang mukmin dapat mengetahui pekerjaanmu tersebut, lalu kamu akan dikembalikan pada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghoib serta yang nyata, kemudian diberitakan-Nya untuk kamu apa yang telah kamu lakukan”.

Dalam pemaparan ayat di atas, bisa diperoleh kesimpulan, bahwasanya tingkat pekerjaan itu sejajar dengan keimanan. Oleh karena itu, manusia diperintahkan untuk bekerja dibawah keimanan kepada Allah SWT agar tidak keluar dari batasan syariah. Selain itu, seseorang yang sanggup bekerja keras akan mendapatkan prestasi kerja yang memuaskan. Sebab hasil tidak akan mengkhianati proses.

e. Dimensi Prestasi Kerja

Prestasi kerja dapat dihasilkan setelah adanya usaha maksimal yang disertai dengan ibadah dan doa. Prestasi juga sebagai tingkat keahlian karyawan terhadap tugas-tugas yang diselesaikan. Hal ini yang menentukan kualitas dan kuantitas dari setiap karyawan. Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Sri Hartati berpendapat, bahwa

prestasi kerja dipengaruhi oleh lima dimensi, antara lain.³⁵

a) Kualitas Kerja

Kualitas Kerja ialah perkembangan kerja seseorang pegawai yang mampu diperkirakan dengan efektif serta efisien suatu tugas dalam mencapai tujuan atau sasaran organisasai. Kualitas kerja dapat menggambarkan prestasi seorang pegawai. Apabila kualitas bertambah positif, dengan demikian prestasi kerja karyawan pula bertambah positif. Adapun tiga indikator kualitas kerja, yaitu:³⁶

- 1) Penyelesaian rencana tugas
- 2) Situasi kerja
- 3) Kecepatan menanggapi instruksi

b) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan lamanya individu atau karyawan untuk bekerja di satu hari. Kuantitas juga memiliki arti segala sesuatu yang dapat diukur atau berkaitan dengan jumlah.³⁷ Kuantitas kerja memiliki dua indikator, yaitu:

- 1) Hasil kerja maksimal
- 2) Memiliki tingkat pengetahuan sesuai standar pekerjaan

³⁵ Sri Hartati, *Gender Birokrasi Pemerintahan*, (Surabaya: PT Scopindo Media Pustaka, 2020), 81.

³⁶ Syamsul Bahri dan Fahkry Zamzam, *Model Penelitian Kuantitatif Berbasis Sem-Amos (Evaluasi dan Interpretasi)*, (Yogyakarta: Deepublish, 2014), 16.

³⁷ Wungu, Brotoharjo, *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sistem*, (Jakarta: Raja Grafindo Pustaka, 2003), 56.

c) Konsistensi Pegawai

Konsistensi pegawai merupakan pegawai yang memiliki sikap teguh pendirian dan tidak tergoyahkan dalam melaksanakan pekerjaan untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Konsistensi pegawai ini memiliki satu indikator, yaitu:

- 1) Tingkat kehadiran

d) Inisiatif Pegawai

Inisiatif ialah suatu tindakan yang muncul tanpa harus diarahkan dan menunggu tindakan orang lain.³⁸ Inisiatif pegawai ini memiliki satu indikator, yaitu:

- 1) Meminimalisir masalah

e) Sikap Pegawai

Sikap pegawai merupakan sikap seorang pegawai selama bekerja didalam organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan yang berpendapat, bahwa sikap pegawai merupakan seorang pegawai yang memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya.³⁹ Sikap pegawai dapat menggambarkan citra diri pegawai tersebut dimata pegawai lain. Citra diri yang baik juga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Adapun dua indikator sikap pegawai, antara lain:

- 1) Semangat kerja

³⁸ Herry Santoso, *6k Ilmu Rahasia Sang Pemenang: Cara Membuat Terobosan dalam Karier dan Bisnis Anda*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014), 134.

³⁹ Hasibuan dan Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi Cetakan ke Tiga Belas)*, (Jakarta: PT. B umi Aksara, 2009), 202.

2) Bersikap baik

C. Paradigma Penelitian

1. Hubungan Rekrutmen terhadap Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan cara evaluasi perusahaan maupun karyawan untuk meningkatkan kinerja. Rekrutmen merupakan proses guna memperoleh calon pegawai melalui tahap yang berisi pengenalan serta penilaian seperti pada kapabilitas jabatan yang diinginkan dari perusahaan.⁴⁰ Saat ini rekrutmen dipandang sebagai cara yang efektif untuk mencari karyawan yang berpotensi. Dengan rekrutmen perusahaan dapat menyeleksi calon karyawan yang memiliki keahlian dan pengalaman untuk ditempatkan di jabatan yang tepat sebagai pencapai tujuan perusahaan.

Pada dasarnya, rekrutmen dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. apabila karyawan memiliki prestasi yang baik, maka peluang untuk mencapai tujuan sangat besar. Bagi perusahaan, rekrutmen yang dilaksanakan dengan baik akan menghasilkan karyawan yang berprestasi, sehingga meningkatkan harapan terwujudnya tujuan perusahaan.⁴¹ Prestasi kerja yang baik tidak dapat terpenuhi jika tidak adanya dukungan dari rekrutmen yang tepat. Oleh karena itu, lembaga atau perusahaan hendaknya melaksanakan

⁴⁰ Edy Purwanto, Nidya Novebriana, "Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi Agen Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekalongan", *Jurnal Studi Keislaman* (Vol.5, No.1, 2019), 81.

⁴¹ Hartini, *MSDM (Transformasi SDM dalam Organisasi)*, (Bandung: Media Sains Indonesia, 2021), 54.

rekrutmen dengan selektif. Sehingga, secara tidak langsung akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Hubungan Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja

Sumber daya manusia berperan dengan cukup tinggi pada lembaga. Oleh sebabnya, karyawan diperhatikan dan dikelola dengan baik oleh perusahaan. Apabila perusahaan atau lembaga yang tidak tersedia SDM, maka lembaga tersebut tidak dapat berjalan.⁴² Lembaga atau perusahaan yang ingin mencapai tujuan hendaknya memperhatikan karyawan dari segala aspek pekerjaannya. Hal ini juga berlaku untuk desain pekerjaan. Apabila lembaga atau perusahaan tidak dapat menerapkan desain pekerjaan dengan baik, maka prestasi kerja karyawan tidak akan meningkat. Dengan demikian, tujuan yang sudah ditentukan perusahaan tidak mampu terpenuhi.

Pada dasarnya, desain pekerjaan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Apabila desain pekerjaan tidak tepat, maka prestasi kerja karyawan tidak dapat meningkat. Prestasi kerja karyawan yang tidak meningkat akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan perusahaan. Dalam proses pencapaian tujuan, perusahaan memerlukan rancangan kerja yang dituangkan dalam desain pekerjaan.⁴³ Oleh karena itu, lembaga atau perusahaan hendaknya menerapkan desain pekerjaan dengan baik dan tepat. Sehingga, secara tidak langsung desain pekerjaan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

⁴² Hasibuan dan Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. B umi Aksara, 2008), 12.

⁴³ *Ibid*, 79.

D. Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis 1

H1 : Terdapat hubungan atau pengaruh antara rekrutmen terhadap prestasi kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang

H0 : Tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara rekrutmen terhadap prestasi kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang

2. Hipotesis 2

H1 : Terdapat hubungan atau pengaruh antara desain pekerjaan terhadap prestasi kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang

H0 : Tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara desain pekerjaan terhadap prestasi kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang

3. Hipotesis 3

H1 : Terdapat hubungan atau pengaruh antara rekrutmen dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang

H0 : Tidak Terdapat pengaruh antara rekrutmen dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang

4. Hipotesis 4

H1 : Rekrutmen dan desain pekerjaan dapat menjadi prediksi tingkat prestasi kerja pada Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

H0 : Rekrutmen dan desain pekerjaan tidak dapat menjadi prediksi tingkat prestasi kerja pada Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penulis menjalankan pendekatan kuantitatif pada penelitian ini. Pendekatan kuantitatif ialah kegiatan observasi dilakukan dengan objektif guna menyelesaikan suatu permasalahan melalui mengumpulkan, mengolah, analisis, serta menyajikan data.⁴⁴ Pendekatan kuantitatif ini dipergunakan sebagai mengamati sebuah populasi ataupun suatu sampel dengan mengumpulkan instrumen penelitian serta menganalisis data yang mempunyai karakter kuantitatif/statistik bertujuan guna pengujian hipotesis yang sudah ditentukan.⁴⁵

Peneliti menggunakan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif ialah dipergunakan guna memaparkan, memprediksi, dan mengendalikan suatu gejala terhadap suatu korelasi antar dua variabel ataupun lebih. Penelitian asosiatif memiliki beberapa struktur hubungan ialah, hubungan simetris, hubungan kausal, serta hubungan interaktif/umpan balik.⁴⁶ Penelitian ini mengarah ke salah satu hubungan, yaitu hubungan kausal. Hubungan kausal ialah korelasi variabel *independen* serta variabel *dependen* yang memiliki sifat kausalitas.⁴⁷ Penulisan ini menjelaskan

⁴⁴ Nikolaus Duli, *Metodologi Penelitian Kuantitati* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), 3

⁴⁵ Sandu Siyoto, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 17-18

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2010), 36

⁴⁷ *Ibid*, 37.

pengaruh rekrutmen dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

B. Lokasi Penelitian

Objek penelitian ialah tempat/lokasi yang akan dikunjungi oleh penulis guna mengumpulkan data-data yang dibutuhkan dan membuktikan hipotesis. Lokasi yang diambil penulis untuk melakukan penelitian ialah Kementerian Agama Kabupaten Jombang yang memiliki lokasi di Jl. Pattimura No. 26, Kec. Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur, kode pos 61419. Telp. (0321) 861321 / 085850400008, *Twitter*: @kemenagjombang1 dan *Instagram*: @kemenagjombang.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

a. Populasi

Populasi merupakan daerah yang berisi dari objek ataupun subjek memiliki kuantitas maupun karakteristik spesifik serta dipilih dari penulis guna menarik kesimpulan.⁴⁸ Populasi tidak hanya berupa manusia, akan tetapi bisa seperti benda dan hal yang lain. Pada penulisan ini, penulis mengambil pegawai Kementerian Agama Kabupaten Jombang pada periode tahun 2021/2022. Total populasi yang dipilih oleh peneliti sejumlah 60 pegawai.

b. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel ialah bagian kecil pada total serta karakteristik populasi yang dipilih dari suatu aturan untuk mewakili populasi tersebut.⁴⁹ Teori Issac dan

⁴⁸ Sandu Siyoto, Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 63-64

⁴⁹ Ibid, 64

Michael yang dikutip Nanang Martono pada tabel menentukan total sampel⁵⁰, apabila populasi 60 responden serta menggunakan taraf signifikan 5%, dengan demikian diperoleh hasil 51 responden. Kemudian penulis memilih 51 responden guna menjadi sampel penelitian.

Penelitian ini melakukan *simple random sampling* sebagai teknik penelitian. *Simple random sampling* ialah teknik sampling yang pengambilan sampel dilaksanakan dengan random serta tanpa berpatokan pada kedudukan dan terdapat dalam populasi pegawai Kementerian Agama Kabupaten Jombang.⁵¹

D. Variabel dan Indikator Penelitian

Guna pengukuran akurasi dalam variabel rekrutmen, desain pekerjaan, serta prestasi kerja, maka penulis memilih dimensi dan indikator berikut ini:

Variabel	Dimensi	Indikator
Variabel	Dasar Perekrutan	1. Proses rekrutmen sesuai dengan job description 2. Informasi spesifikasi pekerjaan secara jelas

⁵⁰ Nanang Martono, *Statistik Sosial* (Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2010), 21

⁵¹ *Ibid*, 16

Rekrutmen	Sumber Perekrutan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sumber internal 2. Sumber eksternal
	Metode Rekrutmen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode tertutup 2. Metode terbuka
Variabel Desain Pekerjaan	Pentingnya Tugas yang Diberikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan 2. Melaksanakan pekerjaan sesuai arahan
	Variasi Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tugas tambahan 2. Rotasi pekerjaan
	Otonomi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan tugas tanpa bantuan rekan kerja 2. Menyelesaikan masalah tanpa bantuan rekan kerja
	Umpan Balik atas Pelaksanaan Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa puas dengan pekerjaan 2. Pemberian benefit
	Kualitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyelesaian rencana tugas 2. Situasi Kerja 3. Kecepatan menanggapi instruksi
	Kuantitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja maksimal 2. Memiliki tingkat pengetahuan sesuai

Variabel Prestasi Kerja		standar pekerjaan
	Konsistensi Pegawai	1. Tingkat kehadiran
	Inisiatif Pegawai	1. Meminimalisir masalah
	Sikap Pegawai	1. Semangat kerja 2. Bersikap baik

E. Tahap-tahap Penelitian

Tahap penelitian bertujuan guna memberi pandangan kepada peneliti lain mengenai merencanakan, melaksanakan penelitian, maupun pengolahan data dari observasi. Tahap ini merupakan dari penelitian “Pengaruh Rekrutmen dan Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang” yaitu berikut ini:

1. Tahap Persiapan

Tahap penelitian dimulai pada penentuan variabel-variabel, perumusan masalah serta hipotesis. Peneliti studi literatur guna memperoleh bayangan materi-materi yang akan dikerjakan dalam penulisan. Kemudian, peneliti memutuskan metode-metode sesuai dengan variabel dan hipotesis yang telah dipersiapkan. Kemudian, penulis melaksanakan pemeriksaan pada dosen bimbingan.

2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Penulis menetapkan lokasi yang dapat diamati. Setelahnya menentukan lokasi, penulis mengatur perizinan dengan pihak yang akan diteliti untuk mendapatkan perizinan. Kemudian, peneliti menetapkan total populasi dari semua bagian sampel yang akan diteliti. Setelah itu, peneliti menghimpun data dan prosedur yang sudah ditetapkan sebelumnya.

3. Tahap Pengolahan Data

Tahap penelitian ini ialah langkah yang paling akhir untuk menyusun penelitian. Adapun pengolahan data yang dilakukan peneliti, berikut ini:

- a. Penulis menjalankan perincian hasil yang sudah dijawab dari responden.
- b. Penulis melakukan perhitungan serta mendeskripsikan data, setelahnya menyajikannya dalam bentuk tabel.
- c. Penulis menganalisa menggunakan metode statistik.
- d. Terakhir, penulis melaksanakan laporan beserta kesimpulan penulisan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data ialah bagian tahapan yang berperan utama bagi penelitian. Pengumpulan data ini bertujuan guna pemecahan rumusan masalah serta pencarian kesimpulan pada hipotesis. Peneliti melakukan teknik mengumpulkan data dengan kuesioner (angket) dan observasi berikut ini:

1. Kuesioner (Angket)

Menurut Zainal Arifin yang dikutip oleh Iwa Hermawan berpendapat, bahwa angket merupakan pertanyaan yang dibuat dari penulis untuk mendapatkan data yang diisi responden seperti pada pendapatnya.⁵² Kuesioner ialah teknik mengumpulkan data melalui beberapa pernyataan yang diberikan pada

⁵² Iwa Hermawan, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, & Mixed Method*, (Kuningan: Hidayatul Qur'an Kuningan, 2019), 75.

responden guna diberi jawaban.⁵³ Responden yang digunakan pada penelitian ini ialah pegawai Kementerian Agama Kabupaten Jombang. Responden yang ingin diberikan angket atau kuesioner berjumlah 51 orang. Pada penulisan ini, angket digunakan guna memperoleh data pribadi pada respond. Skala likert dipilih oleh peneliti menjadi skala pengukuran dalam penelitiannya. Skala likert ialah skala yang dipergunakan sebagai memperkirakan perilaku, pengalaman, serta opini individu pada sebuah obyek ataupun suatu peristiwa.⁵⁴ Skala likert ini dapat menjabarkan variabel menjadi dimensi, dimensi menjadi indikator. Indikator ini dapat dijadikan referensi untuk membuat pertanyaan yang akan dijawab oleh responden.

Pada penelitian ini, penulis mempergunakan kuesioner tertutup. Angket tertutup merupakan data yang disuguhkan bagi responden untuk menjawab yang seperti pada karakteristik pribadinya. Penelitian ini menggunakan angket untuk menjawab berbagai masalah yang ada pada penelitian. Angket berisi pernyataan yang bisa dipilih responden sesuai pilihan jawaban yang ada. Responden hanya menjawab pertanyaan sesuai informasi atau pendapat pribadi dari dirinya. Pada angket ini responden tidak dapat memilih jawaban lain hanya dapat menjawab sesuai pilihan yang ada. Berikut ialah skor pilihan pada pernyataan skala likert:

⁵³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2019), 199.

⁵⁴ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2013), 25.

Sangat Benar	= skor 5
Benar	= skor 4
Kurang Benar	= skor 3
Tidak Benar	= skor 2
Sangat Tidak Benar	= skor 1

Penulis membuat angket penelitian yang berasal dari indikator dan sub indikator dalam variabel dependen dan independen. Dengan demikian, penulis dapat memperoleh 26 pertanyaan kuesioner. Kuesioner itu ditujukan untuk semua anggota Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

2. Observasi

Observasi ialah mengumpulkan data oleh peneliti dan diambil secara langsung dari lapangan.⁵⁵ Observasi lapangan dilakukan dengan pengamatan unsur-unsur yang menjadi masalah sehingga mendapatkan data sesuai dengan fakta di lapangan.⁵⁶ Lokasi observasi penelitian akan dilakukan di Kementerian Agama Kabupaten Jombang dengan mengamati pengaruh rekrutmen dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

G. Teknik Validitas Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Unsur-unsur instrumen pernyataan didalam kuesioner perlu dilakukan pengujian validitas untuk

⁵⁵ J.R. Raco, Conny R. Semiawan., *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2010), 112

⁵⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rinekecipt, 2002), 47.

mengukur kevalidan hasil dari kuesioner. Menurut Sugiyono berpendapat, bahwa validitas memperlihatkan tingkat akurasi antar data sesuai fakta dalam obyek melalui data yang diperoleh penulis. Penelitian dapat dinyatakan absah, apabila antar data yang dikumpulkan peneliti dan data fakta dalam objek penelitian memiliki persamaan. Penelitian ini menjalankan proses SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 24 untuk membantu dalam pengolahan data. Dalam penelitian ini penulis melaksanakan uji validitas korelasi *pearson Product moment*. Uji tersebut dilaksanakan melalui mengkorelasikan r tabel dan r hitung. Pengujian kevalidan dilakukan dengan pengujian dua sisi pada taraf signifikansi 0,05 (5%). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan demikian disimpulkan valid.⁵⁷

Di bawah ini ialah tabel hasil r *product moment* menurut Sugiyono.⁵⁸

Tabel 3.1
Nilai dari r *product moment*

No	N	Taraf Signifikan 5%
1	45	0,294
2	46	0,291
3	47	0,288
4	48	0,284
5	49	0,281
6	50	0,279

⁵⁷ Dwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS*, (Jakarta: Buku Kita, 2009), 17.

⁵⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2019), 442.

Dari tabel diatas memaparkan, bahwasanya r tabel dan responden 50 menghasilkan 0,279. Hasil ini dilakukan pengujian validitas instrumennya melalui aplikasi *spss versi 24* dibawah ini.

Tabel 3.2
Tabel Uji Validitas Rekrutmen (X1)

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,440	0,279	VALID
X1.2	0,290	0,279	VALID
X1.3	0,363	0,279	VALID
X1.4	0,360	0,279	VALID
X1.5	0,513	0,279	VALID
X1.6	0,687	0,279	VALID
X1.7	0,570	0,279	VALID

Hasil pada tabel uji validitas rekrutmen (X1) menjelaskan, bahwasanya variabel rekrutmen ialah valid. Hasil tabel diatas menunjukkan hasil 0,279. Hal tersebut telah memberikan bukti, bahwasanya 7 pertanyaan dikatakan valid sehingga mampu diteruskan menjadi bahan penelitian.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel Desain Pekerjaan (X2)

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,741	0,279	VALID
X2.2	0,700	0,279	VALID

X2.3	0,738	0,279	VALID
X2.4	0,739	0,279	VALID
X2.5	0,829	0,279	VALID
X2.6	0,677	0,279	VALID
X2.7	0,789	0,279	VALID
X2.8	0,781	0,279	VALID

Hasil pada tabel tersebut desain pekerjaan (X2) memperlihatkan, bahwasanya variabel rekrutmen ialah valid. Hasil tabel diatas menunjukkan hasil 0,279. Hal tersebut telah memberikan bukti, bahwasanya 8 pertanyaan dikatakan valid sehingga mampu diteruskan menjadi bahan penelitian.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Variabel Desain Pekerjaan (Y)

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,875	0,279	VALID
Y.2	0,784	0,279	VALID
Y.3	0,889	0,279	VALID
Y.4	0,906	0,279	VALID
Y.5	0,866	0,279	VALID
Y.6	0,765	0,279	VALID
Y.7	0,455	0,279	VALID
Y.8	0,895	0,279	VALID
Y.9	0,920	0,279	VALID

Berdasarkan hasil analisis di atas, item prestasi kerja dinyatakan valid, karena seluruh item tersebut menunjukkan skor di atas 0,279. Hal ini menunjukkan,

bahwa kevalidan dari item pertanyaan yang berjumlah 9 soal dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ialah pengujian guna melakukan pengukuran keandalan alat ukur pada objek yang diukurnya. Uji realibilitas ini biasanya digunakan untuk mengukur hasil wawancara atau kuesioner agar dapat menjelaskan penelitian yang sedang dilakukan. Apabila alat ukur dipergunakan dua kali pada suatu gejala yang tidak berbeda serta akhir yang didapatkan relative konstan. Dengan demikian, alat ukur itu bisa dinyatakan reliabel.⁵⁹ Penulis melakukan uji *Alpha Cronbach* menjadi uji reliabilitas pada penelitiannya. Uji signifikansi memerlukan taraf signifikansi 0,05. Hal ini bisa diberi arti bahwa jika $\alpha > r$ kritis *product moment*, jadi bisa dinyatakan reliabel.⁶⁰

1. Hasil Uji Reliabilitas pada Variabel Rekrutmen (X1)

Variabel rekrutmen mempunyai 7 pernyataan dan dapat diamati reliabilitas dari penuli. Berikut ialah hasil pengujian reliabilitas dari variabel rekrutmen.

Tabel 3.5

Reliability Statistics Rekrutmen (X1)	
Cronbach's Alpha	N of Items
,364	7

⁵⁹ Muslich Ansori, Sri Iswati, *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan Unair, 2009), 75.

⁶⁰ Dwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS*, (Jakarta: Buku Kita, 2009), 26.

Dilihat pada tabel diatas, hasil *Cronbach's Alpha* dalam variabel rekrutmen (X1) ialah 0,364. Selain itu, hasil r kritis sejumlah 0,279 dengan uji dua sisi dan (*sig*) 0,05. Dari penjelasan itu dapat diketahui, bahwasanya hasil *Cronbach's Alpha* > 0,279. Maka dari itu, variabel rekrutmen dapat diperoleh reliabel serta mampu untuk dipergunakan menjadi bahan penelitian.

2. Hasil Uji Reliabilitas pada Variabel Desain Pekerjaan (X2)

Variabel rekrutmen mempunyai 8 pernyataan dan dapat dilakukan pengujian reliabilitas dari penulis. Berikut ini ialah hasil uji reliabilitas dari desain pekerjaan.

Tabel 3.6

Reliability Statistics Desain Pekerjaan (X2)	
Cronbach's Alpha	N of Items
,883	8

Dilihat pada tabel diatas, hasil *Cronbach's Alpha* dalam variabel desain pekerjaan (X2) ialah 0,883. Sementara skor r kritis sejumlah 0,279 dengan uji dua sisi dalam (*sig*) 0,05. Dari pernyataan tersebut mampu dilihat, bahwasanya *Cronbach's Alpha* > 0,279. Maka, variabel desain

pekerjaan dapat dikatakan reliabel serta pantas untuk menjadi bahan penelitian.

3. Hasil Uji Reliabilitas pada Variabel Prestasi Kerja (Y)

Variabel rekrutmen mempunyai 9 pernyataan yang dapat dilakukan pengujian reliabilitas dari penulis. Berikut ini ialah hasil uji reliabilitas dari prestasi kerja.

Tabel 3.7

Reliability Statistics Prestasi Kerja (Y)	
Cronbach's Alpha	N of Items
,938	9

Dilihat dari tabel diatas, hasil *Cronbach's Alpha* pada variabel prestasi kerja (Y) ialah 0,938. Sedangkan, r kritis senilai 0,279 dengan pengujian dua sisi dalam (*sig*) 0,05. Dari pernyataan tersebut mampu dilihat, bahwasanya *Cronbach's Alpha* > 0,279. Maka, variabel prestasi kerja mampu dikatakan reliabel maupun pantas dijadikan sebagai bahan penelitian.

H. Teknik Analisi Data

Pada penelitian kuantitatif menggunakan teknik analisis data statistik.⁶¹ Adapun beberapa hal yang

⁶¹ Sandu Siyoto, Ali Sodik., *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 111.

dilakukan analisis data, antara lain; pengelompokan data menurut variabel maupun responden, penyajian data pada setiap variabel yang diamati, memberi jawaban rumusan masalah dengan perincian, hipotesis yang sudah ditentukan diuji dengan perhitungan.⁶² Peneliti menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik sebagai teknik menganalisis data.

Penelitian ini menjalankan program SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 24 untuk menganalisis data penelitian. Adapun beberapa uji analisa, diantaranya:

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dilaksanakan guna langkah awal pemenuhan ketentuan regresi. Uji asumsi klasik memiliki beberapa uji, diantaranya: uji normalitas, uji multokolinearitas, uji heteroskedastisitas.⁶³

- a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna melihat distribusi variabel residual.⁶⁴ Selain itu, uji normalitas ini digunakan guna melihat variabel bebas serta terikat mempunyai pendistribusian normal ataupun tidak normal.⁶⁵ Peneliti melakukan *kolmogrov-smirnov test* guna melihat distribusi normal ataupun tidak normal, berikut ini:

⁶² *Ibid*, 109

⁶³ Amrie Firmansyah, Riska Septiana Astutik, *Kajian Akuntansi Keuangan: Peran Tata Kelola Perusahaan dalam Kinerja Tanggung Jawab Lingkungan, Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial, Agresivitas Pajak*, (Indramayu: Penerbit Adab, 2021), 73.

⁶⁴ *Ibid*, 73.

⁶⁵ Fakhry Zamzam, Luis Marnisah, *Model Penulis Tesis Manajemen Kuantitatif*, (Yogyakarta: Deepublish, 2021), 42-43.

- 1) Nilai signifikan $>0,05$, sehingga bisa dinyatakan hasil uji normalitas memiliki distribusi normal.
- 2) Nilai signifikan $<0,05$, sehingga bisa dinyatakan hasil uji normalitas mempunyai distribusi tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ialah korelasi linier utama ataupun mengarah ke utama antar variabel independen didalam model regresi. Apabila hasil *Variance Influence factor* (VIF) lebih rendah daripada 10 ataupun hasil toleransi lebih tinggi dari 0,10, maka multikolinearitas telah terjadi. Tujuan pengujian multikolinearitas ini guna memahami korelasi antar variabel bebas pada model regresi.⁶⁶

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas alat pengujian yang dipergunakan agar melihat ada tidaknya ketidaksamaan varian residual pada seluruh pengamatan. Uji ini digunakan agar melihat model regresi memperoleh ketepatan ataupun variasi varian dalam residul pada seluruh observasi. Heteroskedastisitas ini tidak akan terjadi pada model regresi yang baik.⁶⁷ Varian residul pengamatan yang memiliki persamaan disebut homokedastisitas, sedangkan varian residul pengamatan yang memiliki perbedaan disebut heteroskedastisitas.

⁶⁶ Angrita Denziana, Indrayenti, dkk. "Corporate Financial Performance Effects Of Marco Economic Factors Against Stock Return", *Jurnal Akuntansi & Keuangan* (Vol.5, No.2, 2014), 23.

⁶⁷ Ibid, 23.

Heteroskedastisitas dapat dideteksi keberadaannya menggunakan bentuk suatu gambar dalam grafik *scatterplot*. Namun, apabila pola tidak adanya kejelasan dan seluruh titik menghambur diatas serta dibawah nilai nol di sumbu Y, dengan demikian dikatakan tidak adanya heteroskedastisitas.⁶⁸ Uji *Glejser* dapat digunakan untuk menguji keberadaan heteroskedastisitas melalui cara regresi hasil *absolut residual* (AbsRes). Selain itu, pengujian *Glejser* dapat dipergunakan untuk memperkuat penelitian. Dalam mengambil keputusan, apabila probabilitas $\text{sig} > 0,05$, dengan demikian tidak adanya heteroskedastisitas.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda ialah suatu bentuk regresi linier yang variabel lebih dari satu.⁶⁹ Uji ini dipergunakan agar mengukur korelasi antar variabel independen serta variabel dependen. Pengujian ini maampu memberikan prediksi hasil variabel dependen pada awal variabel bebas. Berikut cara menguji regresi linier berganda:⁷⁰

- a. Perumusan hipotesis
- b. Penyusunan tabel penolong
- c. Membuat kalkulasi a, b1, dan b2 melalui rumus

⁶⁸ Haslinda, Jamaluddin, “Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo”, *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban* (Vol.2, No.1, 2016), 1-21

⁶⁹ Hironymus Ghodang dan Hartono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Medan: PT Penerbit Mitra Group, 2020), 90.

⁷⁰ Nanang Martono, *Statistik Sosial*, (Yogyakarta: Gava Media, 2010), 271.

d. Melakukan persamaan regresi

$$\hat{Y} : a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots\dots b_nX_n$$

\hat{Y} : (baca: Y topi), yaitu variabel yang ingin diprediksi

a : konstanta, nilai y apabila $X_1, X_2,$ dan $X_3 = 0,$ dapat memiliki nilai + ataupun -

b_1 : koefisien variabel $X_1,$ dapat memiliki nilai + ataupun -

b_2 : koefisien variabel $X_2,$ dapat memiliki nilai + ataupun -

e. Membuat kalkulasi nilai korelasi ganda ($R_{(X_1,X_2)y}$)

$$R_{(X_1,X_2)y} = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

f. Membuat kalkulasi Determinan Korelasi Ganda

$$KD = R^1 \times 100\%$$

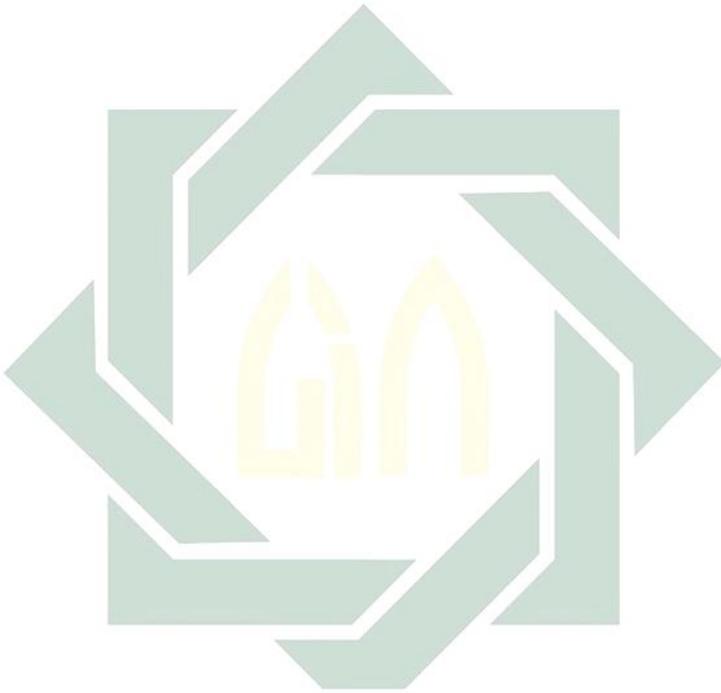
g. Membuat perhitungan signifikansi Korelasi Ganda

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

h. Menarik kesimpulan

1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel},$ maka H_0 ditolak (hubungan X_1, X_2, X_3 serta Y ialah signifikan).

2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_1 ditolak (hubungan X_1 , X_2 , X_3 serta Y tidak signifikan).⁷¹



⁷¹ *Ibid*, 273.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Kementerian Agama Kabupaten Jombang

Pada tanggal 11 Juli 1945 Mr. Muhammad Yamin mengajukan pembentukan Kementerian Agama untuk awal kalinya pada forum Badan Penyelidikan Usaha-usaha Persiapan Kemerdekaan Indonesia (BPUPKI). Pada sidang itu Mr. Muhammad Yamin mengajukan pendirian kementerian yang berkaitan dengan keagamaan. Selanjutnya di tanggal 19 Agustus 1945 Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia (PPKI) melangsungkan sidang untuk membahas pembentukan Kementerian Agama. Namun, anggota PPKI tidak menyepakati usulan tersebut. Pada tanggal 25 – 27 November 1945 pendirian ulang Kementerian Agama di usulkan dalam forum Pleno Komite Nasional Indonesia Pusat (KNIP). Setelah itu, pendirian Kementerian Agama disetujui dan ditentukan dengan penentuan pemerintah No. 1/S.D tanggal 3 Januari 1946 (29 Muharram 1365 H).

Kementerian Agama Kabupaten Jombang ialah kementerian yang memiliki tugas penyelenggaraan pemerintahan di bagian keagamaan. Departemen agama didirikan di tanggal 3 Januari 1946 setelah lima bulan proklamasi kemerdekaan Indonesia. Instansi ini merupakan lembaga keagamaan yang mengalami pergantian nama secara terus menerus seperti dalam kebijakan perundang-undangan yang berjalan di

Indonesia. Kementerian Agama Kabupaten Jombang ini juga telah menghadapi 18 kali perubahan pemimpin.

2. Visi dan Misi Kementerian Agama Kabupaten Jombang

a. Visi

“Mewujudkan masyarakat Indonesia yang taat beragama, rukun, cerdas, serta sejahtera lahir batin untuk rangka terwujudnya Indonesia yang memiliki kedaulatan, kemandirian, maupun pribadi yang beralaskan gotong royong”

b. Misi

- 1) Menumbuhkan pemahaman serta pengamalan ajaran agama.
- 2) Meneguhkan ketentraman intra dan antara umat beragama.
- 3) Melayani kehidupan beragama yang meluas serta memiliki kualitas.
- 4) Menumbuhkan pemanfaatan serta kualitas mengelola peluang perekonomian keagamaan.
- 5) Menciptakan penyelenggaraan ibadah haji maupun umrah yang memiliki kualitas serta akuntabel.
- 6) Menumbuhkan akses serta kualitas pendidikan umum berciri agama, pendidikan agama dalam satuan pendidikan umum, serta pendidikan keagamaan.
- 7) Menciptakan tatakelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, serta dapat dipercaya.

3. Struktur Organisasi Kementerian Agama Kabupaten Jombang

Struktur organisasi ialah bagan utama pada lembaga guna memenuhi tujuan yang sudah ditentukan. Pernyataan tersebut guna antar suatu kegiatan dengan kegiatan yang lain mampu tersusun serta terarah.

Berikut tatanan struktur organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang:⁷²

1. Plt. Kepala Kankemenag Jombang : Drs. H. Leksono, M.Pd.I
2. Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP)
 - a) Anggota : Ari Ani Safitri
: Desi Umiati Kulsum
: Miftah Amiruddin
3. Tata Usaha
 - a) Plt. Kasubag : H. Ilham Rohim, S.Ag, M.Pd.I
 - b) Anggota : Drs. Adibuzzaman
: Usman Abidin
: Nur Hadi Ahmad
: Titis Astutik
: Muslich
: Nurul Khalifah
4. Urusan Keuangan
 - a) Perencana : Dra. Imtihanah Safaroh
 - b) Anggota : Yuliana Ika Sari, S.E
: Nazili Masruri
: Moh. Syaifudin
: Jinab
5. Urusan Kepegawaian

⁷² Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang

- a) Analis : M. Sholeh, M.Pd.I
- b) Anggota : Yuli Rahmawati, SH.
: Samsul Huda
: Irfan Prasetya
: Endang Prapti Rahayu, A.Md
: Eko Sudaryono
: Sri Wahyuni

6. Seksi Bimas Islam

- a) Kepala : H. Ilham Rohim, S.Ag, M.Pd.I
- b) Anggota : H. A. Sa'roni, SH.
: Khusnul Lima'sah, SH
: Lilik Moedjiati, S.Pd
: Sabichis Arubaya, M.Pd.I
: M. Dawud
: M. Nur Rosyid
: Cholid Fuadi, S.H.I

7. Penyelenggara Syariah

- a) Kepala : Drs. H. Muhammad Agussalim
Ishaq
- b) Anggota : Yusuf Hadi Suryanto
: Muslikhatin
: Intabik Faricha, SE.

8. Seksi Pendidikan Madrasah

- a) Kepala : Moh. Amak Burhanuddin
- b) Anggota : Susmiati, SE
: Arif Hidayatulloh, M.Pd.I
: H. A. Sa'roni, SH.
: Syamsul Huda, S.Ag.
: Endah Susilowati, SE
: Yani Fitriyah, SE.
: Moh. Efendi, S.Ag.

9. Seksi PD. Pontren

a) Plt Kepala: H. Arif Hidayatullah, M.Pd.I

b) Anggota : Drs. H. Moh Izzuddin, M.Pd.I
: Hasyim

10. Seksi Pendidikan Agama Islam

a) Kepala : Moh. Ali Mustofa, S.Ag,
M.Pd.I

b) Anggota : Siti Saidah
: Rochmatur Rochim, S.Pd
: Ulfatus Sya'diyah
: Andi Machrus Chalimi

11. Seksi Penyelenggara Haji & Umrah

a) Kepala : DR. H. Emy Chulaimi, S.Ag,
MH.

b) Anggota : Suhari, SH.
: Farid Kholidi, SE.
: Hj. Ninik Nurul Ananik, SE.
: Azifa Yusrinawathi, S.Ag.
: M. Albab, BA

B. Penyajian Data

1. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Rekrutmen (X1)

Peneliti merancang 7 pernyataan mengenai rekrutmen yang wajib dijawab dari responden. Tiap isian adanya nilai yang sudah diberikan dari penulis. Di bawah ini ialah hasil variabel rekrutmen yang sudah di uji dengan SPSS versi 24.

Tabel 4.1

Frekuensi Proses Rekrutmen(X1.1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Benar	21	41,2	41,2	41,2
	Sangat Benar	30	58,8	58,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Tabel tersebut memperlihatkan data mengenai proses rekrutmen. Dari 51 responden, responden yang menjawab sangat benar sejumlah 30 individu atau senilai 58,8% dan responden yang menjawab benar sebanyak 21 responden atau senilai 41,2%. Pada pernyataan di atas bisa dilihat, bahwasanya pilihan responden dalam jumlah banyak ialah sangat benar dan berjumlah 58,8%. Sedangkan pilihan paling sedikit ialah benar dan berjumlah 41,2%.

Tabel 4.2
Frekuensi Pemberian Informasi(X1.2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Benar	19	37,3	37,3	37,3
	Sangat Benar	32	62,7	62,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Tabel tersebut memperlihatkan data mengenai pemberian informasi spesifikasi pekerjaan. Dari 51 responden, responden yang memilih sangat benar sejumlah 32 individu atau senilai 62,7% dan memilih benar sejumlah 19 responden atau senilai 37,3%. Pada pernyataan di atas bisa dilihat, bahwasanya

pilihan responden dalam jumlah banyak ialah sangat benar dan berjumlah 62,7%. Sedangkan pilihan paling sedikit ialah benar yang berjumlah 37,3%.

Tabel 4.3
Frekuensi Sumber Rekrutmen Eksternal(X1.3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Benar	20	39,2	39,2	39,2
	Sangat Benar	31	60,8	60,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Tabel tersebut memperlihatkan data mengenai sumber rekrutmen eksternal. Dari 51 responden, individu yang menjawab sangat benar sejumlah 31 individu atau senilai 60,8% dan responden yang memilih benar sebanyak 20 responden atau senilai 39,2%. Pada pernyataan di atas bisa dilihat, bahwasanya pilihan responden dalam jumlah banyak ialah sangat benar dan berjumlah 60,8%. Sementara pilihan paling sedikit ialah benar yang berjumlah 39,2%.

Tabel 4.4
Frekuensi Sumber Rekrutmen Internal(X1.4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	17	33,3	33,3	33,3
	Benar	34	66,7	66,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Tabel tersebut memperlihatkan data mengenai sumber rekrutmen internal. Dari 51 responden, individu yang menjawab benar sejumlah 34 individu atau senilai 66,7% dan responden yang memilih kurang benar sebanyak 17 responden atau senilai 33,3%. Pada pernyataan di atas bisa dilihat, bahwasanya pilihan responden dalam jumlah banyak ialah benar dan berjumlah 66,7%. Sedangkan pilihan paling sedikit ialah kurang benar yang berjumlah 33,3%.

Tabel 4.5
Frekuensi Metode Rekrutmen Berjalan Efektif(X1.5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Benar	18	35,3	35,3	35,3
	Sangat Benar	33	64,7	64,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Tabel tersebut memperlihatkan data mengenai metode rekrutmen yang berjalan efektif. Dari 51 responden, responden yang memberi jawaban sangat benar sejumlah 33 individu atau senilai 64,7% dan responden memilih benar sebanyak 18 responden atau senilai 35,3%. Pada pernyataan di atas bisa dilihat, bahwasanya pilihan responden dalam jumlah banyak ialah sangat benar dan berjumlah 64,7%. Sedangkan pilihan paling sedikit ialah benar yang berjumlah 35,3%.

Tabel 4.6
Frekuensi Informasi Rekrutmen Melalui Media Massa(X1.6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Benar	7	13,7	13,7	13,7
	Sangat Benar	44	86,3	86,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Tabel tersebut memperlihatkan data mengenai informasi rekrutmen melalui media massa. Dari 51 responden, responden yang memberi jawaban sangat benar sejumlah 44 individu atau senilai 84,3% dan responden memilih benar sebanyak 7 responden atau senilai 13,7%. Pada pernyataan di atas bisa dilihat, bahwasanya pilihan responden dalam jumlah banyak ialah sangat benar dan berjumlah 84,3%. Sedangkan pilihan paling sedikit ialah benar yang berjumlah 13,7%.

Tabel 4.7

Frekuensi Informasi Rekrutmen Kepada Karyawan(X1.7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Benar	24	47,1	47,1	47,1
	Kurang Benar	27	52,9	52,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Tabel tersebut memperlihatkan data mengenai informasi rekrutmen kepada karyawan. Dari 51 responden, responden yang memberi jawaban kurang benar sejumlah 27 individu atau senilai 52,9% dan responden memilih tidak benar sebanyak 24 responden atau senilai 47,1%. Pada pernyataan di atas

bisa dilihat, bahwasanya pilihan responden dalam jumlah banyak ialah kurang benar dan berjumlah 52,9%. Sedangkan pilihan paling sedikit ialah tidak benar yang berjumlah 47,1%.

2. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Desain Pekerjaan (X2)

Penulis merancang 8 pernyataan mengenai desain pekerjaan yang wajib dijawab dari responden. Tiap pilihan adanya nilai yang sudah diberikan dari penulis. Di bawah ini ialah hasil variabel desain pekerjaan yang sudah di uji dengan SPSS versi 24.

Tabel 4.8
Frekuensi Bekerja Sesuai Tugas(X2.1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Benar	21	41,2	41,2	41,2
	Sangat Benar	30	58,8	58,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Tabel tersebut memperlihatkan data mengenai pegawai bekerja sesuai tugas yang diberikan. Dari 51 responden, individu yang memberi jawaban sangat benar ada 30 individu atau senilai 58,8% dan responden yang memberi jawaban benar ada 21 individu atau senilai 41,2%. Pada pernyataan di atas bisa dilihat, bahwasanya pilihan responden dalam jumlah banyak ialah sangat benar dan berjumlah 58,8%. Sedangkan pilihan paling sedikit ialah benar yang berjumlah 41,2%.

Tabel 4.9
Frekuensi bekerja Sesuai Arahan(X2.2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Benar	19	37,3	37,3	37,3
	Sangat Benar	32	62,7	62,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Tabel tersebut menyajikan informasi tentang pegawai bekerja sesuai arahan atasan. Dari 51 responden, responden yang memberi jawaban sangat benar ada 32 individu atau senilai 62,7% dan responden yang menjawab benar sejumlah 19 individu atau senilai 37,3%. Pada pernyataan di atas bisa dilihat, bahwasanya pilihan responden dalam jumlah banyak ialah sangat benar dan berjumlah 62,7%. Sedangkan pilihan paling sedikit ialah benar yang berjumlah 37,3%.

Tabel 4.10
Frekuensi Tugas Tambahan(X2.3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Benar	30	58,8	58,8	58,8
	Benar	14	27,5	27,5	86,3
	Sangat Benar	7	13,7	13,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Tabel tersebut memperlihatkan data mengenai pemberian tugas tambahan. Dari 51 responden, responden yang memberi jawaban sangat benar ada 7

individu atau senilai 13,7%. Selanjutnya responden memilih benar sebanyak 14 responden atau senilai 27,5% dan responden memilih tidak benar ada 30 individu atau senilai 58,8%. Pada pernyataan di atas bisa dilihat, bahwasanya pilihan responden dalam jumlah banyak ialah tidak benar dan berjumlah 58,8%. Sedangkan pilihan paling sedikit ialah sangat benar yang berjumlah 13,7%.

Tabel 4.11
Frekuensi Rotasi Pegawai(X2.4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Benar	23	45,1	45,1	45,1
	Sangat Benar	28	54,9	54,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Tabel tersebut memperlihatkan data mengenai rotasi pegawai. Dari 51 responden, responden yang memberi jawaban sangat benar ada 28 individu atau senilai 54,9% dan responden yang memberi jawaban benar ada 23 individu atau senilai 45,1%. Pada pernyataan di atas bisa dilihat, bahwasanya pilihan responden dalam jumlah banyak ialah sangat benar dan berjumlah 54,9%. Sedangkan pilihan paling sedikit ialah kurang benar yang berjumlah 45,1%.

Tabel 4.12
Frekuensi Penyelesaian Pekerjaan Sendiri(X2.5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	4	7,8	7,8	7,8

	Benar	23	45,1	45,1	52,9
	Sangat Benar	24	47,1	47,1	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Tabel tersebut memperlihatkan data mengenai pegawai menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa bantuan rekan kerja. Dari 51 responden, responden yang memberi jawaban sangat benar sejumlah 24 individu atau senilai 47,1% dan responden yang memberi jawaban benar ada 23 responden atau senilai 45,1%. Pada pernyataan di atas bisa dilihat, bahwasanya pilihan responden dalam jumlah banyak ialah sangat benar dan berjumlah 47,1%. Sedangkan pilihan paling sedikit ialah benar yang berjumlah 45,1%.

Tabel 4.13
Frekuensi Penyelesaian Masalah Sendiri(X2.6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	9	17,6	17,6	17,6
	Benar	33	64,7	64,7	82,4
	Sangat Benar	9	17,6	17,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Tabel tersebut memperlihatkan data mengenai pegawai menyelesaikan masalah tanpa bantuan rekan kerja. Dari 51 responden, responden yang memberi jawaban sangat benar sejumlah 9 individu atau senilai 17,6%, selanjutnya responden yang memberi jawaban benar ada 33 responden atau senilai 64,7%, dan

responden yang memberi jawaban kurang benar ada 9 individu atau senilai 17,6%. Pada pernyataan di atas bisa dilihat, bahwasanya pilihan responden dalam jumlah banyak ialah benar dan berjumlah 64,7%. Sedangkan pilihan paling sedikit ialah sangat benar dan kurang benar yang berjumlah 17,6%.

Tabel 4.14
Frekuensi Pegawai Puas(X2.7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Benar	25	49,0	49,0	49,0
	Sangat Benar	26	51,0	51,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Tabel tersebut memperlihatkan data mengenai pegawai merasa puas pada pekerjaannya. Dari 51 responden, responden yang memberi jawaban sangat benar ada 26 individu atau senilai 51% dan responden yang memberi jawaban benar ada 25 responden atau senilai 49%. Pada pernyataan di atas bisa dilihat, bahwasanya pilihan responden dalam jumlah banyak ialah sangat benar dan berjumlah 51%. Sedangkan pilihan paling sedikit ialah benar yang berjumlah 49%.

Tabel 4.15
Frekuensi Pemberian Benefit Pada Pegawai(X2.8)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Benar	24	47,1	47,1	47,1
	Sangat Benar	27	52,9	52,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Tabel tersebut menyajikan informasi tentang pemberian benefit kepada pegawai. Dari 51 responden, responden yang memberi jawaban sangat benar ada 27 individu atau senilai 52,9% dan responden yang memberi jawaban benar sejumlah 24 individu atau senilai 47,1%. Pada pernyataan di atas bisa dilihat, bahwasanya pilihan responden dalam jumlah banyak ialah sangat benar dan berjumlah 52,9%. Sedangkan pilihan paling sedikit ialah benar yang berjumlah 47,1%.

3. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Prestasi Kerja (Y)

Penulis merancang 9 pernyataan mengenai prestasi kerja yang perlu dijawab dari responden. Tiap pilihan adanya nilai yang sudah diberikan dari penulis. Di bawah ini ialah hasil variabel prestasi kerja yang sudah di uji dengan SPSS versi 24.

Tabel 4.16
Frekuensi Bekerja Sesuai Target(Y.1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Benar	23	45,1	45,1	45,1
	Sangat Benar	28	54,9	54,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Tabel tersebut memperlihatkan data mengenai pegawai bekerja sesuai target. Dari 51 responden, responden yang memberi jawaban sangat benar ada 28 individu atau senilai 54,9% dan responden menjawab

benar sebanyak 23 individu atau senilai 45,1%. Pada pernyataan di atas bisa dilihat, bahwasanya pilihan responden dalam jumlah banyak ialah sangat benar dan berjumlah 54,9%. Sedangkan pilihan paling sedikit ialah benar yang berjumlah 45,1%.

Tabel 4.17
Frekuensi Penyelesaian Pekerjaan Sesuai Waktu(Y.2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Benar	22	43,1	43,1	43,1
	Sangat Benar	29	56,9	56,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Tabel tersebut memperlihatkan data mengenai penyelesaian pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Dari 51 responden, responden yang memilih sangat benar sejumlah 29 individu atau senilai 56,9% dan responden yang memilih benar sejumlah 22 responden atau senilai 43,1%. Pada pernyataan di atas bisa dilihat, bahwasanya pilihan responden dalam jumlah banyak ialah sangat benar dan berjumlah 56,9%. Sedangkan pilihan paling sedikit ialah benar yang berjumlah 43,1%.

Tabel 4.18
Frekuensi Mampu Menyesuaikan Cara Kerja dengan Situasi(Y.3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Benar	25	49,0	49,0	49,0
	Sangat Benar	26	51,0	51,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Tabel tersebut memperlihatkan data mengenai pegawai mampu menyesuaikan cara kerja dengan situasi. Dari 51 responden, responden yang memilih sangat benar sejumlah 26 individu atau senilai 51% dan responden yang memilih benar sejumlah 25 responden atau senilai 49%. Pada pernyataan di atas bisa dilihat, bahwasanya pilihan responden dalam jumlah banyak ialah sangat benar dan berjumlah 51%. Sedangkan pilihan paling sedikit ialah benar yang berjumlah 49%.

Tabel 4.19
Frekuensi Hasil kerja Maksimal(Y.4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Benar	30	58,8	58,8	58,8
	Sangat Benar	21	41,2	41,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Tabel tersebut memperlihatkan data mengenai hasil kerja yang maksimal. Dari 51 responden, responden yang menjawab sangat benar sejumlah 21 individu atau senilai 41,2% dan responden yang memilih benar sebanyak 30 responden atau senilai 58,8%. Pada pernyataan di atas bisa dilihat, bahwasanya pilihan responden dalam jumlah banyak ialah benar dan berjumlah 58,8%. Sedangkan pilihan paling sedikit ialah sangat benar yang berjumlah 41,2%.

Tabel 4.20

Frekuensi Tingkat pengetahuan Sesuai Standar(Y.5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Benar	25	49,0	49,0	49,0
	Sangat Benar	26	51,0	51,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Tabel tersebut memperlihatkan data mengenai tingkat pengetahuan sesuai standar pekerjaan. Dari 51 responden, responden yang memberi jawaban sangat benar ada 26 individu atau senilai 51% dan responden yang menjawab benar sebanyak 25 individu atau senilai 49%. Pada pernyataan di atas bisa dilihat, bahwasanya pilihan responden dalam jumlah banyak ialah sangat benar dan berjumlah 51%. Sedangkan pilihan paling sedikit ialah benar yang berjumlah 49%.

Tabel 4.21

Frekuensi Tingkat Kehadiran(Y.6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Benar	13	25,5	25,5	25,5
	Sangat Benar	38	74,5	74,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Tabel tersebut memperlihatkan data mengenai tingkat kehadiran pegawai. Dari 51 responden, responden yang memilih sangat benar sejumlah 38 individu atau senilai 74,5% dan responden yang memberi jawaban benar sebanyak 13 individu atau senilai 25,5%. Pada pernyataan di atas bisa dilihat, bahwasanya pilihan responden dalam jumlah banyak

ialah sangat benar dan berjumlah 74,5%. Sedangkan pilihan paling sedikit ialah benar yang berjumlah 25,5%.

Tabel 4.22
Frekuensi Inisiatif Meminimalisir Masalah(Y.7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Benar	25	49,0	49,0	49,0
	Sangat Benar	26	51,0	51,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Tabel tersebut memperlihatkan data mengenai pegawai memiliki inisiatif meminimalisir masalah dalam pekerjaan. Dari 51 responden, responden yang memberi jawaban sangat benar ada 26 individu atau senilai 51% dan responden yang memberi jawaban benar sebanyak 25 individu atau senilai 49%. Pada pernyataan di atas bisa dilihat, bahwasanya pilihan responden dalam jumlah banyak ialah sangat benar dan berjumlah 51%. Sedangkan pilihan paling sedikit ialah benar yang berjumlah 49%.

Tabel 4.23
Frekuensi Tingkat Semangat Kerja(Y.8)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Benar	27	52,9	52,9	52,9
	Sangat Benar	24	47,1	47,1	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Tabel tersebut memperlihatkan data mengenai tingkat semangat kerja pegawai. Dari 51 responden, individu yang memberi jawaban sangat benar ada 24 individu atau senilai 47,1% dan responden yang menjawab benar sebanyak 27 individu atau senilai 52,9%. Pada pernyataan di atas bisa dilihat, bahwasanya pilihan responden dalam jumlah banyak ialah benar dan berjumlah 52,9%. Sedangkan pilihan paling sedikit ialah sangat benar yang berjumlah 47,1%.

Tabel 4.24
Frekuensi Sikap Pegawai(Y.9)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Benar	25	49,0	49,0	49,0
	Sangat Benar	26	51,0	51,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Tabel tersebut memperlihatkan data mengenai sikap pegawai. Dari 51 responden, responden yang memberi jawaban sangat benar sejumlah 26 individu atau senilai 51% dan responden yang memilih benar sebanyak 25 individu atau senilai 49%. Pada pernyataan di atas bisa dilihat, bahwasanya pilihan responden dalam jumlah banyak ialah sangat benar dan berjumlah 51%. Sedangkan pilihan paling sedikit ialah benar yang berjumlah 49%.

C. Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini digunakan sesudah menjalankan pengujian kevalidan maupun reliabilitas data. Pengujian ini dilaksanakan untuk mengolah data sampel, agar data mampu seluruhnya menjadi wakil dari populasi dengan menyeluruh. Di bawah ini ialah beberapa jenis uji asumsi klasik, antara lain:

a. Uji Normalitas

Uji ini mempunyai tujuan guna melihat data yang diperoleh sudah berdistribusi normal serta bebas. Pada pengamatan ini, distribusi normal data dilihat dengan *kolmogorov-smirnov test* pada taraf signifikansi $> 0,05$. Berikut ini ialah hasil uji normalitas data.

Tabel 4.25
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,21781427
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,077
	Negative	-,106
Test Statistic		,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil uji normalitas di atas mendapatkan hasil distribusi normal. Dari tabel diatas menjelaskan, bahwasanya signifikansi variabel

lebih banyak dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Oleh sebab itu, mampu disimpulkan, bahwasanya variabel rekrutmen (X1) serta desain pekerjaan (X2) ialah distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilaksanakan guna melihat adanya korelasi pada regresi variabel bebas. Ketetapan uji ini ialah tidak adanya atau bebas dari multikolinearitas pada variabel. Analisis hasil *Tolerance* dan *Variance Influence Factor* (VIF) dipergunakan sebagai ukuran keberadaan multikolinearitas dalam model regresi. Apabila hasil *Variance Influence factor* (VIF) lebih kecil dari 10 atau hasil toleransi lebih tinggi daripada 0,10, demikian itu multikolinearitas telah terjadi.

Tabel 4.26
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Rekrutmen	,750	1,333
	DesainPekerjaan	,750	1,333

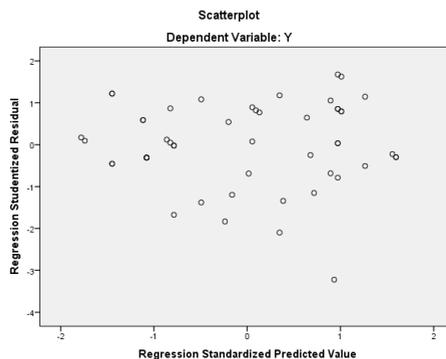
a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Hasil uji multikolinearitas tersebut menjelaskan, bahwasanya hasil dari variabel rekrutmen ialah $0,750 > 0,01$ dan $1,333 < 10$ dan variabel desain pekerjaan adalah $0,750 > 0,01$ serta $1,333 < 10$. Hal ini bisa ditarik kesimpulan

bahwasanya antar variabel bebas tidak adanya multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini digunakan agar melihat model regresi memperoleh ketepatan ataupun variasi variansi dalam residu pada seluruh observasi. Heteroskedastisitas dapat dideteksi keberadaannya dalam bentuk suatu gambar dalam grafik *scatterplot*. Apabila banyak titik menghambur diatas ataupun dibawah nilai nol dan gambar tanpa terbentuk, maka heteroskedastisitas dinyatakan tidak ada. Penelitian ini melalui program spss versi 24 guna menguji heteroskedastisitas.



Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar tersebut memperlihatkan, bahwasanya titik-titik menyebar luas dari nilai 0 serta tanpa bentuk pola. Hal ini membuktikan,

bahwa hasil pengujian tanpa terdapat gejala heteroskedastisitas dan model regresi tercapai.

Uji heteroskedastisitas juga bisa melalui uji glejser. Uji glejser ini dapat mempertegas suatu penelitian. Selain itu, pengujian glejser juga dapat mengetahui keberadaan gejala heteroskedastisitas melalui proses regresi hasil *absolut residual* (AbsRes) pada variabel bebas. Apabila probabilitas sig > 0,05, dengan demikian variabel dinyatakan tanpa adanya gejala heteroskedastisitas. Berikut ini tabel hasil uji metode glejser.

Tabel 4.27
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Glejser

Variabel	Sig	Kesimpulan
Rekrutmen	0,584	Tidak Terjadi Heteroakedastisitas
Desain Pekerjaan	0,128	Tidak Terjadi Heteroakedastisitas

Pada tabel tersebut menyatakan, bahwasanya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada variabel. Variabel rekrutmen memiliki hasil signifikan 0,584 > 0,05. Sedangkan variabel desain pekerjaan mempunyai hasil signifikan 0,128 > 0,05. Dari pemaparan tersebut, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya model regresi tanpa terjadi gejala heteroskedastisitas serta mampu digunakan uji berikutnya.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian ini dipergunakan sebagai uji korelasi antar variabel bebas dan terikat secara linier. Pengujian ini pula mampu menjadi prediksi hasil variabel terikat dalam dasar variabel independen. Dibawah ini ialah hasil uji regresi linier berganda menggunakan aplikasi spss:

a. *Descriptive Statistic*

Tabel 4.28

Descriptive Statistics

	Std.		N
	Mean	Deviation	
PrestasiKerja	40,78	2,548	51
Rekrutmen	29,53	1,027	51
DesainPekerjaan	34,75	3,346	51

Tabel diatas menyuguhkan data mengenai hasil mean (rata-rata) antar variabel. Rata-rata variabel rekrutmen memiliki nilai sejumlah 29,53. Rata-rata variabel desain pekerjaan memiliki nilai sebesar 34,75. Dan rata-rata variabel prestasi kerja mempunyai hasil sejumlah 40,78. Selanjutnya, simpangan baku variabel rekrutmen sebesar 1,027. Simpangan baku variabel desain pekerjaan sebesar 3,346. Sedangkan simpangan baku variabel prestasi kerja ialah 2,548.

b. *Correlations*

Tabel 4.29

Correlations

	Y	X1	X2

Pearson Correlation	Prestasi Kerja	1,000	,465	,878
	Rekrutmen	,465	1,000	,500
	Desain Pekerjaan	,878	,500	1,000
Sig. (1-tailed)	Prestasi Kerja	.	,000	,000
	Rekrutmen	,000	.	,000
	Desain Pekerjaan	,000	,000	.
N	Prestasi Kerja	51	51	51
	Rekrutmen	51	51	51
	Desain Pekerjaan	51	51	51

Tabel tersebut memberikan data mengenai korelasi antar variabel independen dan dependen. Nilai korelasi variabel rekrutmen (X1) serta prestasi kerja (Y) adalah sejumlah 0,465 dan p value (sig) ialah 0,000. Oleh karena itu bisa dinyatakan, bahwa adanya korelasi yang sedang serta signifikan (p value < 0,05). Selanjutnya variabel X2 dan Y sejumlah 0,878 dan p value (sig) ialah 0,000. Oleh karena itu bisa dinyatakan bahwa terdapat korelasi yang sangat tinggi atau sangat kuat serta signifikan (p value < 0,05). Dibawah ini ialah tabel nilai korelasi dan artinya:⁷³

Tabel 4.30
Nilai korelasi *Product Moment*

⁷³ Nanang Martono, *Statistika Sosiasl Teori dan Aplikasi Program SPSS*, (Yogyakarta: Gava Media, 2010), 243.

Nilai	Keterangan
0,00 – 0,19	Sangat rendah / sangat lemah
0,21 – 0,39	Rendah / lemah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Tinggi / kuat
0,80 – 1,00	Sangat tinggi / sangat kuat

c. *Variables Entered/Removed*

Tabel 4.31

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja			
b. All requested variables entered.			

Tabel diatas menunjukkan keseluruhan variabel yang diikutkan dalam mengelola data.

d. *Model Summary*

Tabel 4.32

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,878 ^a	,772	,762	1,243

a. Predictors: (Constant), Desain, Rekrutmen

Tabel diatas menyediakan informasi tentang hasil R, dengan demikian hasil R bisa dilihat dari besaran koefisien regresi antar rekrutmen (X1) dengan desain pekerjaan (X2) terhadap prestasi

kerja (Y) sejumlah 0,878 (sangat tinggi). R *square* memiliki nilai sejumlah 0,772 memperlihatkan bahwasanya rekrutmen (X1) serta desain pekerjaan (X2) menyumbangkan untuk memberikan pengaruh variabel prestasi kerja (Y) sejumlah 77,2%, sedangkan sisa nilainya sejumlah 22,8% diberikan pengaruh pada variabel ataupun faktor lainnya.

e. *Standart Error of Estimate* (SEE)

Tabel “*Standart Error of Estimate* (SEE)” menyatakan hasil ialah 1,243. Hasil ini mempunyai manfaat agar menjalankan uji regresi yang telah mempunyai fungsi menjadi preditor. Oleh sebabnya, hasil SEE wajib dilakukan perbandingan dari hasil simpangan baku variabel terikat ialah 2,548. Pada nilai itu, dapat diperhatikan bahwasanya hasil SEE < simpangan baku. Maka pada permodelan ini bisa dipergunakan menjadi preditor prestasi kerja.

f. ANNOVA

Tabel 4.33

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250,474	2	125,237	81,067	,000 ^b
	Residual	74,154	48	1,545		
	Total	324,627	50			

a. Dependent Variable: Prestasi

b. Predictors: (Constant), Desain, Rekrutmen

Tabel diatas dapat memperkuat pernyataan apabila rekrutmen (X1). Desain pekerjaa (X2),

serta prestasi kerja (Y) ialah tidak signifikan. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil F yaitu 81,067 dan *p value* sebesar 0,000 (< 0,05). Dalam pernyataan diatas, bisa ditarik hasil bahwasanya korelasi variabel rekrutmen (X1), desain pekerjaan (X2), serta prestasi kerja (Y) ialah signifikan.

g. *Coefficients*

Tabel 4.34
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,470	5,123		3,020	,004
	Rekrutmen	,086	,198	,035	,436	,665
	Desain	,655	,061	,861	10,803	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Tabel tersebut dipergunakan guna memperlihatkan persamaan regresi. Berikut ini ialah rumus persamaan garis regresi berganda secara umum:

$$\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$\hat{Y} = 15,470 + 0,086(x_1) + 0,655(x_2)$$

Artinya, jika rekrutmen (X1) = 0 serta desain pekerjaan (X2) = 0, dengan demikian prestasi kerja (Y) adalah sebesar 15,470.

3. Pengujian Hipotesis

a. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

Hasil uji regresi variabel independen terhadap variabel dependen memperlihatkan ada hubungan

yang sangat lemah (sangat rendah) namun tidak signifikan. Pernyataan tersebut ditunjukkan oleh tabel “*Correlation*”, dalam bagan “sig” (*p value*) pada rekrutmen. Berikut hasil uji hipotesis, yaitu:

Apabila skor *p value* lebih tinggi daripada 0,05, dengan demikian H₀ diterima serta tidak signifikan. Sedangkan jika *p value* kurang daripada 0,05, dengan demikian H₀ ditolak serta signifikan. Berikut ini hipotesisnya adalah:

H₀ : Tidak ada pengaruh antara variabel rekrutmen terhadap variabel prestasi kerja

H₁ : Ada pengaruh antara variabel rekrutmen terhadap variabel prestasi kerja

Dari tabel “*Correlation*” memperlihatkan bahwasanya hasil *p value* (sig) pada konstanta sejumlah $0,000 < 0,05$, dengan demikian hasilnya dapat dikatakan signifikan. Sama halnya dengan variabel rekrutmen memiliki *p value* (sig) sejumlah $0,000 < 0,05$, sehingga variabel tersebut dianggap signifikan. Oleh sebabnya, bisa ditarik kesimpulan, bahwasanya H₀ ditolak dan artinya terdapat pengaruh variabel rekrutmen (X₁) pada variabel prestasi kerja (Y) Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

- b. Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

Hasil uji regresi variabel independen pada variabel dependen memperlihatkan adanya pengaruh atau signifikan. Pernyataan tersebut ditunjukkan oleh tabel “*Correlation*”, dalam bagan “sig” (*p value*) pada rekrutmen. Berikut hasil uji hipotesis, yaitu:

Apabila *p value* lebih tinggi daripada 0,05, dengan demikian H₀ diterima serta tidak signifikan. Apabila *p value* kurang daripada 0,05, dengan demikian H₀ ditolak serta signifikan. Berikut ini hipotesisnya adalah:

H₀ : Tidak ada pengaruh antara desain pekerjaan terhadap prestasi kerja

H₁ : Ada pengaruh antara variabel desain pekerjaan terhadap variabel prestasi kerja

Dalam tabel “*Correlation*” memperlihatkan bahwasanya *p value* (sig) pada konstanta sejumlah $0,000 < 0,05$, dengan demikian hasil dapat dikatakan signifikan. Sama halnya variabel desain pekerjaan memiliki *p value* (sig) sejumlah $0,000 < 0,05$, sehingga variabel tersebut dianggap signifikan. Oleh sebabnya, bisa ditarik kesimpulan, bahwasanya H₀ ditolak dan berarti terdapat pengaruh desain pekerjaan (X₂) pada prestasi kerja (Y) Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

c. Pengaruh Rekrutmen dan Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Kementerian Agama Jombang.

Hasil dari uji regresi secara bersamaan atau simultan bisa dilihat pada tabel “*Anova*” dibagian *p value* (sig) diatas berdasarkan hipotesis dibawah ini:

H₀ : Tidak ada pengaruh antara variabel rekrutmen dan variabel desain pekerjaan terhadap variabel prestasi kerja.

H₁ : Ada pengaruh antara variabel rekrutmen dan variabel desain pekerjaan terhadap variabel prestasi kerja.

Dari hasil tabel “*Anova*” di atas menyatakan, bahwasanya hasil signifikan variabel independen pada variabel terikat memiliki pengaruh secara signifikan dan *p value* sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat dinyatakan, bahwasanya variabel rekrutmen (X1) serta variabel desain pekerjaan (X2) pengaruh pada variabel prestasi kerja (Y). Oleh karenanya H_0 ditolak dan berarti terdapat pengaruh antar variabel rekrutmen dan variabel desain pekerjaan pada variabel prestasi kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

- d. Prediksi Tingkat Prestasi Kerja dengan Rekrutmen dan Desain Pekerjaan pada Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

Dari hasil pengujian regresi mendapatkan hasil *Standart Error of Estimate* (SEE) sejumlah 1,243. Hasil ini mempunyai manfaat guna melakukan uji regresi yang telah memiliki fungsi menjadi preditor. Oleh sebabnya, hasil SEE wajib dilakukan perbandingan dari hasil simpangan baku variabel terikat ialah 2,548. Pada nilai itu, dapat diperhatikan bahwasanya hasil $SEE < \text{simpangan baku}$. Sehingga model regresi tersebut dapat dinyatakan, bahwasanya rekrutmen dan desain pekerjaan mampu dijadikan preditor pertumbuhan prestasi kerja.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Rekrutmen dan Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Secara Simultan.

Dari tabel 4.33 “*Annova*” hasil uji dengan bersamaan (simultan) bisa dilihat dalam bagian *p value* (sig) melalui hipotesis:

H0 : Tidak ada pengaruh antara variabel rekrutmen dan variabel desain pekerjaan terhadap variabel prestasi kerja

H1 : Ada pengaruh antara variabel rekrutmen dan variabel desain pekerjaan terhadap variabel prestasi kerja

Dari hasil uji pada tabel “*Anova*” bisa disimpulkan, bahwasanya hasil signifikan variabel bebas pada variabel terikat terdapat pengaruh secara signifikan dan *p value* sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini memperlihatkan, bahwasanya rekrutmen serta desain pekerjaan memiliki pengaruh pada prestasi kerja. Oleh karenanya H0 ditolak, dan berarti terdapat pengaruh antar variabel rekrutmen serta desain pekerjaan terhadap variabel prestasi kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang. Berikut gambaran mengenai korelasi rekrutmen serta desain pekerjaan yang dapat memperkuat hasil analisis di atas, yaitu:

Rekrutmen ialah salah satu faktor utama yang bisa memberikan pengaruh pada prestasi kerja. Menurut Noe at. All yang dikutip oleh Thamrin berpendapat, bahwa rekrutmen merupakan kegiatan awal yang dilaksanakan organisasi atau lembaga bertujuan untuk menyeleksi dan mencari karyawan yang memiliki bakat.⁷⁴ Bagi perusahaan, rekrutmen yang dilaksanakan dengan tepat akan menghasilkan

⁷⁴ Thamrin, *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2014) , 104

karyawan yang berprestasi, sehingga meningkatkan harapan terwujudnya tujuan perusahaan.⁷⁵

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang cukup tinggi didalam lembaga. Oleh karena itu, karyawan diperhatikan dan dikelola dengan baik oleh perusahaan. Menurut Sulipan yang berpendapat, bahwa desain pekerjaan ialah fungsi penentuan pekerjaan seseorang maupun unit dengan organisasional. Hal tersebut bertujuan guna menyusun tugas-tugas sesuai kebutuhan lembaga atau perusahaan.⁷⁶ Lembaga atau perusahaan yang ingin mencapai tujuan hendaknya memperhatikan karyawan dari segala aspek pekerjaannya. Hal ini juga berlaku untuk desain pekerjaan. Apabila lembaga atau perusahaan tidak menempatkan karyawan dengan tepat, maka prestasi kerja karyawan tidak akan meningkat. Dengan demikian, tujuan lembaga yang sudah ditentukan tidak bisa terpenuhi.

Berdasarkan teori tersebut, penulis bisa menyimpulkan, bahwasanya variabel rekrutmen dan variabel desain pekerjaan memiliki pengaruh signifikan pada variabel prestasi kerja.

2. Pengaruh Rekrutmen dan Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja secara Parsial
 - a. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja

Tabel 4.29 mengenai “*Correlation*” menyatakan, bahwasanya hasil *p value* pada konstanta adalah sejumlah $0,000 > 0,05$. Hal itu memperlihatkan, bahwasanya rekrutmen mempunyai

⁷⁵ Hartini, *MSDM (Transformasi SDM dalam Organisasi)*, (Bandung: Media Sains Indonesia, 2021), 54.

⁷⁶ Sulipan, *Manajemen Karyawan*, (Yogyakarta: Tugu, 2000), 34.

hasil yang signifikan dan H_0 ditolak. Berdasarkan pemaparan itu bisa ditarik kesimpulan, bahwasanya terdapat pengaruh rekrutmen terhadap prestasi kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

Hasil signifikansi diatas dapat didukung melalui indikator-indikator rekrutmen yang mempengaruhi yang mempengaruhi variabel prestasi kerja. Variabel rekrutmen memiliki beberapa indikator, antara lain: dasar perekrutan, sumber rekrutmen, dan metode rekrutmen. Sedangkan indikator variabel prestasi kerja, antara lain: kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi pegawai, dan sikap pegawai. Dari penjelasan tersebut maka rekrutmen dapat mempengaruhi prestasi kerja Kementerian Agama dengan nilai signifikansi 0,000.

b. Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja

Tabel 4.29 tentang “*Correlation*” menyatakan, bahwasanya hasil *p value* pada konstanta adalah sejumlah $0,000 < 0,05$. Hal ini memperlihatkan, bahwasanya variabel desain pekerjaan memiliki hasil signifikan dan H_0 ditolak. Pada pernyataan itu bisa ditarik kesimpulan, bahwasanya terdapat pengaruh desain pekerjaan terhadap prestasi kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

Hasil signifikansi diatas dapat didukung melalui indikator-indikator dari variabel desain pekerjaan yang dapat mempengaruhi variabel prestasi kerja. Variabel desain pekerjaan memiliki beberapa indikator, antara lain: pentingnya tugas yang diberikan, variasi pekerjaan, otonomi, dan umpan balik atas pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan indikator variabel prestasi kerja, antara lain: kualitas

kerja, kuantitas kerja, konsistensi pegawai, dan sikap pegawai. Dari penjelasan tersebut maka desain pekerjaan dapat mempengaruhi prestasi kerja Kementerian Agama dengan nilai signifikansi 0,000.

3. Nilai Hubungan antara Rekrutmen dan Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja secara Simultan

Dalam tabel 4.32 "*Model Summary*" menunjukkan data hasil korelasi dalam hasil pengujian pada observasi. Nilai hubungan tersebut bisa didapatkan dalam kolom R. Nilai hubungan dari tabel "*Model Summary*" di atas menjelaskan, bahwasanya antar variabel rekrutmen serta desain pekerjaan mempunyai hasil sejumlah 0,878. Hasil ini memperlihatkan terdapat korelasi sangat tinggi (sangat kuat) dalam variabel terikat. Penjelasan itu adanya dukungan dari tabel 4.30 ialah memberikan informasi tentang makna kekuatan hubungan.

Sedangkan variabel rekrutmen (X1) serta variabel desain pekerjaan (X2) memiliki pengaruh pada variabel prestasi kerja (Y) (kontribusi sejumlah 0,772 x 100%). Dari hasil tersebut menyatakan nilai kontribusi variabel rekrutmen dan variabel desain pekerjaan sebesar 77,2% dan nilai 22,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel rekrutmen dan variabel desain pekerjaan memberikan kontribusi yang tinggi terhadap variabel prestasi kerja. Dari penjelasan tersebut terdapat nilai hubungan yang sangat kuat. Hal ini disebabkan oleh responden yang menjawab kuesioner merupakan seluruh anggota Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

4. Nilai Hubungan antara Rekrutmen dan Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja secara Parsial

- a. Nilai hubungan antara Rekrutmen Terhadap Prestasi kerja

Pada tabel 4.29 “*Correlations*” menerangkan, bahwasanya korelasi antar variabel rekrutmen (X1) pada variabel prestasi kerja (Y) sejumlah 0,465 dan *p value* (sig) sejumlah 0,000. Oleh karena itu, dapat dikatakan variabel X1 memiliki nilai korelasi yang sedang serta signifikan (*p value* <0,05) pada prestasi kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang. Penjelasan ini diperjelas dengan tabel 4.30 “kekuatan hubungan”. Tabel tersebut memperlihatkan, bahwasanya kekuatan hubungan memiliki hasil sebesar 0,40 sampai 0,59 dan berarti hubungan sedang pada sebuah variabel. Hasil ini bisa diketahui dari nilai analisa yang dilaksanakan oleh penulis antar variabel rekrutmen terhadap prestasi kerja sejumlah 0,465 dan dapat diartikan sedang.

Rekrutmen ialah sebagian faktor utama yang mampu memberikan pengaruh pada prestasi kerja. Menurut Noe at. All yang dikutip oleh Thamrin berpendapat, bahwa rekrutmen merupakan kegiatan awal yang dilaksanakan organisasi atau lembaga bertujuan untuk menyeleksi dan mencari karyawan yang memiliki bakat.⁷⁷ Bagi perusahaan, rekrutmen yang dilaksanakan dengan tepat akan menghasilkan karyawan yang berprestasi, sehingga meningkatkan harapan terwujudnya tujuan perusahaan.⁷⁸ Pada dasarnya rekrutmen ialah sebuah unsur manajemen

⁷⁷ Thamrin, *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2014), 104

⁷⁸ Hartini, *MSDM (Transformasi SDM dalam Organisasi)*, (Bandung: Media Sains Indonesia, 2021), 54.

SDM yang harus dilaksanakan oleh perusahaan. Rekrutmen yang sesuai dapat menumbuhkan pegawai yang tepat dari kriteria lembaga, sehingga dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai. Terdapat tiga hal yang perlu dilihat dalam rekrutmen, ialah dasar perekrutan, sumber rekrutmen dan metode rekrutmen.⁷⁹

Dari analisis data diatas yang menggunakan statistik, variabel prestasi kerja diberikan pengaruh dari rekrutmen sejumlah 46,5%. Sementara sisa lainnya sebesar 53,5% dipengaruhi variabel-variabel lain. Demikian dapat dikatakan, bahwa rekrutmen di Kementerian Agama Kabupaten Jombang mempunyai pengaruh sedang pada prestasi kerja.

b. Nilai Hubungan antara Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi kerja

Pada tabel 4.29 yang membahas tentang “*Correlation*” menyatakan, bahwa hubungan antar variabel desain pekerjaan pada prestasi kerja . Hasil korelasi desain pekerjaan (X2) dan prestasi kerja (Y) sejumlah 0,878 dan hasil *p value* (sig) sejumlah 0,000. Dengan demikian, variabel ini memiliki hasil korelasi yang sangat tinggi atau sangat kuat serta signifikan (*p value* < 0,05) pada prestasi kerja Kementerian Agama Kabupaten jombang. Penjelasan diatas bisa diperjelas dengan tabel 4.30 “kekuatan hubungan”. Tabel tersebut memperlihatkan, bahwasanya kekuatan hubungan yang bernilai 0,80 – 1,00 dimaknai dengan sangat tinggi atau sangat kuat korelasinya pada sebuah

⁷⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Aksara, 2011), 41.

variabel. Hasil ini bisa diketahui dari hasil analisa yang dilaksanakan oleh penulis antar variabel desain pekerjaan pada prestasi kerja sejumlah 0,878 artinya sangat tinggi atau sangat kuat. Berikut ini penjelasan untuk mendukung pernyataan diatas, yaitu:

Desain pekerjaan ialah bagian unsur manajemen SDM yang utama didalam perusahaan atau lembaga. Prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh desain pekerjaan. Prestasi kerja akan meningkan, jika desain pekerjaannya tepat. Menurut Sulipan yang berpendapat, bahwa desain pekerjaan ialah fungsi penentuan pekerjaan seseorang maupun unit dengan organisasional. Hal itu bertujuan guna menyusun tugas-tugas sesuai kebutuhan lembaga.⁸⁰ Pada desain pekerjaan terdapat proses penempatan karyawan setelah melakukan proses seleksi dan lainnya.

Dari analisa data tersebut yang menggunakan statistika, variabel prestasi kerja diberikan pengaruh dari desain pekerjaan sejumlah 87,8%. Sementara itu 12.2% sisa lainnya diberikan pengaruh dari variabel-variabel lainnya. Dengan demikian, desain pekerjaan pada Kementerian Agama Kabupaten Jombang mempunyai pengaruh yang sangat kuat pada prestasi kerja.

5. Nilai Hubungan Paling Dominan antar Rekrutmen dan Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja

Pada tabel 4.29 "*Correlation*" menyatakan, bahwa hubungan antar variabel rekrutmen (X1) dan desain ppekerjaan (X2) pada prestasi kerja (Y). Nilai

⁸⁰ Sulipan, *Manajemen Karyawan*, (Yogyakarta: Tugu, 2000), 34.

korelasi rekrutmen dan prestasi kerja adalah sejumlah 0,465 dan p value (sig) sejumlah 0,000. Hal ini bisa diartikan, variabel rekrutmen memiliki nilai korelasi sedang dan signifikan (p value $< 0,05$) pada prestasi kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang. Sementara nilai korelasi desain pekerjaan (X2) dan prestasi kerja (Y) ialah sejumlah 0,878 serta p value (sig) sejumlah 0,000. Hal ini bisa diartikan, bahwa variabel desain pekerjaan memiliki hubungan sangat kuat serta signifikan (p value $< 0,05$) pada prestasi kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

Pertanyaan diatas bisa diperjelas oleh tabel 4.30 “kekuatan hubungan” yang menerangkan tentang tingkat kekuatan korelasi pada variabel. Demikian itu bisa ditarik kesimpulan, bahwasanya antar kedua variabel tersebut yang memiliki nilai dominan ialah desain pekerjaan dengan nilai pengaruh sebesar 87,8% disebabkan desain pekerjaan berhubungan langsung dengan prestasi kerja. Dari 87,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dengan demikian desain pekerjaan memiliki pengaruh yang sangat tinggi dan sangat kuat terhadap prestasi kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

6. Prediksi Rekrutmen dan Desain Pekerjaan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang

Pada hasil uji regresi linier berganda dari tabel 4.32 “*Model Summary*” dapat didapatkan hasil *Standar Error of Estimate* (SEE) sejumlah 1,243. Hasil tersebut mempunyai manfaat guna melakukan uji regresi yang telah memiliki fungsi menjadi preditor. Oleh sebabnya, hasil SEE wajib dilakukan perbandingan dari hasil

simpangan baku variabel terikat ialah 2,548. Pada nilai itu, dapat diperhatikan bahwasanya hasil SEE < simpangan baku. Sehingga model regresi ini bisa dikatakan, bahwasanya rekrutmen dan desain pekerjaan mampu dijadikan prediktor pertumbuhan prestasi kerja.

Dengan demikian, pihak Kementerian Agama Kabupaten Jombang harus menumbuhkan sistem rekrutmen serta desain pekerjaan, supaya prestasi kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang dapat meningkat serta mampu memberi bantuan untuk pemenuhan tujuan yang sudah ditentukan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dalam hasil analisa serta pemaparan yang dijalankan penulis mengenai pengaruh rekrutmen serta desain pekerjaan pada prestasi kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang, dengan demikian bisa ditarik kesimpulan sebaga berikut:

1. Pengaruh Rekrutmen dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja secara simultan

Dalam hasil uji pada tabel “*Anova*” bisa dilihat, bahwasanya nilai signifikan variabel independen pada variabel terikat memiliki pengaruh secara signifikan dan *p value* sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini mengatakan, bahwasanya rekrutmen serta desain pekerjaan memiliki pengaruh pada prestasi kerja. Oleh karenanya H_0 ditolak, dan artinya terdapat pengaruh antar variabel rekrutmen serta desain pekerjaan terhadap variabel prestasi kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

2. Pengaruh rekrutmen dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja secara parsial
 - a. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja

Pada tabel 4.29 “*Correlation*” memperlihatkan bahwasanya hasil *p value* (sig) dalam konstanta ialah $0,000 < 0,05$, jadi hasilnya dapat dikatakan signifikan. Sedangkan variabel rekrutmen memiliki *p value* (sig) sejumlah $0,000 < 0,05$, sehingga variabel tersebut memiliki hasil signifikan. Oleh karenanya, bisa ditarik

kesimpulan, bahwasanya H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh variabel rekrutmen (X_1) pada variabel prestasi kerja (Y) Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

b. Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja

Pada tabel “*Correlation*” memperlihatkan bahwasanya hasil p value (sig) pada konstanta sejumlah $0,000 < 0,05$, jadi hasilnya dapat dikatakan signifikan. Sedangkan variabel desain pekerjaan memiliki p value (sig) sejumlah $0,000 < 0,05$, sehingga variabel memiliki hasil signifikan. Oleh karenanya, bisa ditarik kesimpulan, bahwasanya H_0 ditolak dan berarti terdapat pengaruh variabel desain pekerjaan (X_2) terhadap variabel prestasi kerja (Y) Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

3. Nilai hubungan antara rekrutmen dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja secara simultan

Dalam tabel 4.32 “*Model Summary*” menunjukkan data hasil korelasi dalam hasil pengujian pada observasi. Nilai hubungan tersebut bisa didapatkan dalam kolom R. Nilai hubungan dari tabel “*Model Summary*” di atas menjelaskan, bahwasanya antar variabel rekrutmen serta desain pekerjaan mempunyai hasil sejumlah 0,878. Hasil ini memperlihatkan terdapat korelasi sangat tinggi (sangat kuat) dalam variabel terikat. Disaat menjalankan uji antar variabel bebas pada variabel terikat mendapatkan korelasi sejumlah 0,878.

4. Nilai hubungan antara rekrutmen dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja secara parsial

- a. Nilai Hubungan antara Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja

Pada tabel 4.29 “*Correlations*” menerangkan, bahwasanya hubungan antar variabel rekrutmen pada variabel prestasi kerja sejumlah 0,465 dan *p value* (sig) sejumlah 0,000. Oleh karena itu, dapat dikatakan variabel X1 memiliki nilai hubungan sedang serta signifikan (*p value* < 0,05) pada prestasi kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

- b. Nilai Hubungan antara Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja

Tabel 4.29 atau tabel “*Correlation*” menjelaskan, bahwa hubungan antar variabel desain pekerjaan pada prestasi kerja. Hasil hubungan desain pekerjaan dan prestasi kerja sejumlah 0,878 dan hasil *p value* (sig) sejumlah 0,000. Oleh karena itu, variabel ini memiliki hasil korelasi yang sangat tinggi atau sangat kuat serta signifikan (*p value* < 0,05) pada prestasi kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang

5. Nilai hubungan tertinggi antara rekrutmen dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja

Berdasarkan tabel 4.29 “*Correlation*” memperlihatkan variabel paling dominan terhadap kompensasi. Variabel rekrutmen (X1) mendapatkan hasil sejumlah 0,465 serta hasil *p value* (sig) ialah 0,000 yang berarti hubungannya adalah sedang. Sedangkan nilai korelasi variabel desain pekerjaan (X2) dan variabel prestasi kerja (Y) ialah sejumlah 0,878 dan hasil *p value* (sig) sejumlah 0,000 yang berarti hubungannya adalah sangat tinggi atau sangat

kuat. Dari pemaparan tersebut bisa dilihat, bahwasanya antar variabel rekrutmen serta desain pekerjaan yang mempunyai hubungan paling dominan pada prestasi kerja adalah desain pekerjaan.

6. Prediksi tingkat prestasi kerja yang dihasilkan oleh rekrutmen dan desain pekerjaan

Pada hasil pengujian regresi linier berganda dari tabel 4.32 "*Model Summary*" dapat didapatkan hasil *Standar Error of Estimate* (SEE) sejumlah 1,243. Hasil tersebut mempunyai manfaat guna melakukan uji regresi yang telah memiliki fungsi menjadi prediktor. Oleh sebabnya, hasil SEE wajib dilakukan perbandingan dari hasil simpangan baku variabel terikat ialah 2,548. Pada nilai itu, dapat diperhatikan bahwasanya hasil $SEE < \text{simpangan baku}$. Sehingga permodelan ini bisa dikatakan, bahwasanya rekrutmen dan desain pekerjaan mampu dijadikan prediktor pertumbuhan prestasi kerja.

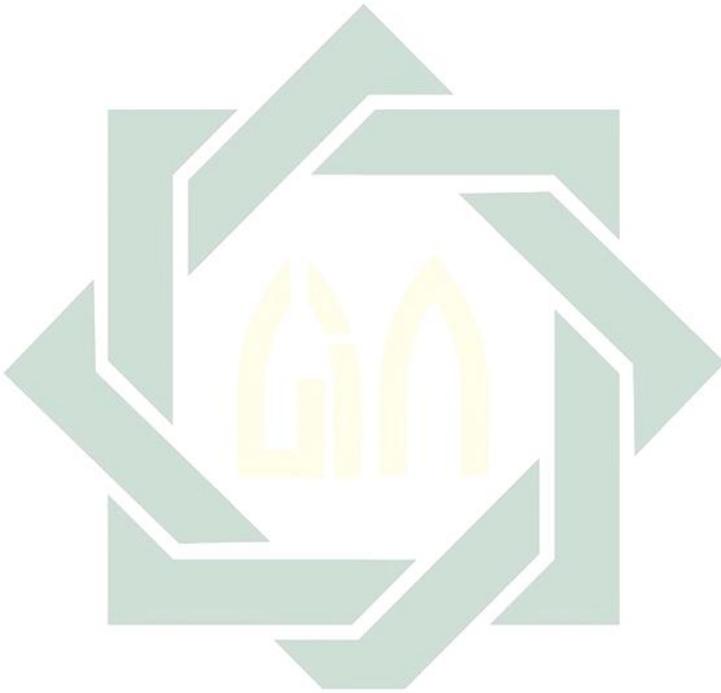
B. Saran dan Rekomendasi

Bagi penulis berikutnya lebih baik indikator dievaluasi kembali serta memperbanyak indikator. Diharapkan peneliti menambahkan total sampel penelitian berdasarkan penyesuaian populasi semua pegawai Kementerian Agama.

C. Keterbatasan Penelitian

Penulisan ini dilaksanakan dengan melakukan metode ilmiah, tetapi penulisan ini tetap adanya keterbatasan serta kekurangan. Menurut penulis, keterbatasan serta kekurangan dalam penelitian ini ialah responden tidak begitu konstan saat memberi jawaban

angket. Hal itu karena terdapat responden yang menjawab kuesioner dengan melihat milik orang lain tanpa memperlihatkan kesungguhan dan menjawab menurut pendapatnya sendiri.



DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama. 2020.
- Anshori, Muslich, dan Sri Wati. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press, 2017.
- Ansori, Muslich, dan Sri Iswati. *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan Unair, 2009.
- Arif, Muhammad, dan Taufik Maulana, dkk. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4, 108 – 109.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Aryandi, Rizki, Syahrur Agung, dkk. (2021). Pengaruh Desain pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPBD PEMDA Kab. Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4, 84.
- Awaluddin, dan Hendra. (2018). Fungsi Manajemen Dalam Pengadaan Infrastruktur Pertanian Masyarakat Di Desa Watatu Kecamatan Banawa Selatan Kabupaten Donggala. *Jurnal Untad*, 2, 7.
- Bahri, Syamsul, dan Fakhry Zamzam. *Model Penelitian Kuantitatif Berbasis Sem-AMOS (Evaluasi dan Interpretasi)*. Yogyakarta: Deepublish, 2014.
- Chaerudin, Ali, Inta Hartaningtyas Rani, dkk. *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi: CV Jejak. 2020.
- Denziana, Angrita, Indrayenti, dkk. (2014). Corporate Financial Performance Effects Of Macro Economic Factors Against Stock Return. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, 5, 23.

- Dewi, Nuning Nurma. *Pengantar Manajemen*. Surabaya: Scorpindo Media Pustaka, 2021.
- Duli, Nikolaus. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019.
- Eryana, dan Anugrah Indah. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Kayawan Di Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 9, 15.
- Firmansyah, Amrie, dan Gitty Ajeng Triastie. *Bagaimana Peran Tata Kelola Perusahaan dalam Penghindaran Pajak, Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan, Pengungkapan Risiko, Efisiensi Investasi?*. Indramayu: Penerbit Adab, 2021.
- Ghodang, Hironymus, dan Hartono. *Metode Penelitian Kualitatif*, (Medan: PT Penerbit Mitra Group, 2020).
- Handoko, Hani T. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BFE UGM, 2001.
- Handoko, Junaedi, Oggo Pramudito, dkk. (2017). Pengaruh Proses Rekrutmen, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Studi Kasus Pada PT. AIA Financial. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 3, 2.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta. 2008.
- Hartati, Sri. *Gender Birokrasi Pemerintahan*. Surabaya: PT Scopindo Media Pustaka, 2020.
- Hartini. *MSDM (Transformasi SDM dalam Organisasi)*, (Bandung: Media Sains Indonesia, 2021).
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Aksara, 2011.
- Hasibuan, Malayu S.P.. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi Cetakan ke Tiga Belas)*. Jakarta: PT. B umi Aksara, 2009.

- Hasibuan, Malayu S.P.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.
- Hasibuan, Malayu SP.. *Manajemen sumber daya manusi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013.
- Haslinda, dan Jamaluddin. (2016). Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban*, 2, 1-21
- Henry, Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YPKN, 2004.
- Herjanto, Eddy. *Manajemen Operasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia. 2007.
- Hermawan, Iwa. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, & Mixed Method*. Kuningan: Hidayatul Qur'an Kuningan, 2019.
- Hidayat, Aziz Alimul. *Menyusun Instrumen Penelitian dan Uji Validitas Reliabilitas*. Surabaya: Health Books Publishing, 2021.
- HM, Muhdar. *Manajemen SDM Teori dan Aplikasi pada Bank Umum Syariah*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2020.
- Husaini, dan Happy Fitria. (2019). Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Kepemimpinan dan Supervisi pendidikan*, 4, 51.
- Martono, Nanang. *Statistik Sosial*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2010.
- Martono, Nanang. *Statistika Sosisal Teori dan Aplikasi Program SPSS*, (Yogyakarya: Gava Media, 2010.
- Nur, Muhamad, Mahmudin A. Sabilalo, dkk. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Desain Pekerjaan Terhadap Komitmen Kerja dan Kinerja Karyawan Perum Bulog

- Divisi Regional Sultra. *Journal Of Management & Business*, 3, 135-146.
- Nurhasanah, Andi. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Samarinda. *Jurnal Eksis*, 6, 1351.
- Onibala, Androh G., Ivonne L. Saerang, dkk. (2017). Analisis Perbandingan Prestasi kerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap Di Kantor Sinode GMIM. *Jurnal EMBA*, 5, 382.
- Potale, Billy Reynaldo, Viktor Lengkong, dkk. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Bank Sulutgo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16, 453.
- Priyanto, Dwi. *Mandiri Belajar SPSS*. Jakarta: Buku Kita, 2009.
- Purwanto, Edy, dan Nidya Novebriana. (2019). Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi Agen Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekalongan. *Jurnal Studi Keislaman*, 5, 81-82.
- Raco, J.R., dan Conny R. Semiawan. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Grasindo, 2010.
- Rivai, Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2009.
- Ruhmadi, Tri. (2017). Urgensi Motivasi Dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal Diklat Keagamaan*, 11, 35.
- Saputra, Dicky. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8, 4.

- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana, 2013.
- Siyoto, Sandu. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Suharto A.S, Muhammad. (2020). Pengaruh Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Asana Grove Hotel Yogyakarta. *Skripsi*, Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia, 3.
- Sulipan. *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta: Tugu, 2000.
- Sulistiyani, Miftakul, Muslichah Erma Widiana, dkk. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Jafra Comfeed Indonesia Tbk. Wonoayu Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3, 335.
- Sunarsi, Denok. (2018). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Catur Putra Jaya Kota Depok - Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 1, 113.
- Sungkono, Sandra Wijayanti, dan Iga Manuati Dewi. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di PT. Bali Pawiwahan Coco Group. *Jurnal Manajemen Unud*, 6, 2000.

- Suprihatiningrum, Hesti, dan Tri Bodroastuti. (2012). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1, 12.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014.
- Thamrin. *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2014.
- Thomas, Lewis, dan Elaine B. Johnson. *Contextual Teaching Learning*. Jakarta: Kaifa, 2014.
- Warsi, Diah Aryanti Sapto. (2019). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 08, 19.
- Wibowo, Rakhmat, dan A. Adibudin Alhalim. (2018). Teknik Rekrutmen. *Jurnal Tawadhu*, 2, 654.
- Wungu dan Brotoharjo. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sistem*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka, 2003.
- Zamzam, Fakhry, dan Luis Marnisah. *Model Penulisa Tesis Manajemen Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish, 2021.