

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN REKRUTMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO KESRA SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI MALUKU**

**HERLINA BERTHA BATLAYERI**

Sekretariat Daerah Provinsi Maluku

[herlinabatlayeri2404@gmail.com](mailto:herlinabatlayeri2404@gmail.com)

**WAHAB TUANAYA**

Program Studi Administrasi Publik

Pasca Sarjana Universitas Pattimura Ambon

[wahabtuanayaFisip@gmail.com](mailto:wahabtuanayaFisip@gmail.com)

## **ABSTRACT**

*The aim of this study was to examine and analyze the following aspects: the impact of leadership on employee performance within the Bureau of Welfare of the Regional Secretariat of Maluku Province; the effect of recruitment on employee performance within the same bureau; and the predominant influence of leadership and recruitment on employee performance within the Bureau of Welfare of the Regional Secretariat of Maluku Province. This research employed a quantitative approach, with a sample size of 31 employees from the Bureau of Welfare. Data collection methods included observation, questionnaires, and documentation. Multiple linear regression analysis was utilized for data analysis. Findings revealed that leadership significantly and positively influences employee performance. Leadership encompasses employees' characteristics, behaviors, and styles, which contribute to enhancing their performance. Recruitment also has a significant and positive impact on employee performance, indicating the effective implementation of recruitment procedures within the Kesra Bureau to hire skilled employees. Furthermore, employee performance is notably and positively affected by dominant leadership, indicating that the leadership exhibited by employees during their duties enhances performance within the Bureau of Welfare of the Maluku Province Regional Secretariat. This leads to increased productivity, improved outcomes, time efficiency, and cost-effectiveness.*

**Keywords: Leadership, Recruitment and Employee Performance**

## **ABSTRAK**

*Tujuan dari studi ini adalah untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi faktor-faktor berikut: dampak kepemimpinan terhadap kinerja anggota staf di Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Maluku; pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan di Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Maluku; serta faktor yang paling dominan antara kepemimpinan dan rekrutmen dalam memengaruhi kinerja karyawan di Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Maluku. Penelitian ini bersifat kuantitatif, dengan sampel*

terdiri dari 31 karyawan dari Biro Kesra. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil studi menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kepemimpinan yang mencakup sifat, jenis, perilaku, dan gaya yang membantu meningkatkan kinerja mereka. Proses rekrutmen juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menandakan bahwa organisasi Biro Kesra telah menerapkan prosedur rekrutmen yang efektif untuk mempekerjakan karyawan yang berpengalaman dalam bidang pekerjaan mereka. Selain itu, kepemimpinan ternyata menjadi faktor dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, dengan demikian menunjukkan bahwa perilaku dan gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh staf dalam menjalankan tugas-tugas mereka berkontribusi pada peningkatan kinerja di Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Maluku. Ini menghasilkan peningkatan produktivitas, hasil yang lebih baik, penggunaan waktu yang lebih efisien, dan efektivitas pengeluaran yang lebih besar.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, Rekrutmen dan Kinerja Pegawai*

## PENDAHULUAN

Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Maluku terkait erat program Gubernur dan Wakil Gubernur 2019–2024 serta visi dan misinya. Oleh karena itu, meninjau visi, misi, dan program ini adalah langkah penting untuk memahami arah pembangunan yang akan dilakukan selama periode kepemimpinan mereka.

Berdasarkan Visi Gubernur dan Wakil Gubernur Maluku periode 2019–2024, yaitu "Maluku yang Terkelola secara Jujur, Bersih dan

Melayani, Terjamin dalam Kesejahteraan, dan Berdaulat Atas Gugusan Kepulauan". Kemudian, misi pembangunan daerah Provinsi Maluku periode 2019–2024 yaitu: "1) mewujudkan birokrasi yang dinamis, jujur, bersih, dan melayani; 2) meningkatkan kualitas pendidikan dan kesehatan dengan biaya yang kompetitif dan terjangkau; 3) pengelolaan sumber daya alam yang berkelanjutan; 4) meningkatkan konektivitas dan infrastruktur gugus kepulauan; 5) menciptakan lingkungan yang lebih baik untuk

investasi, budaya, dan pariwisata; dan 6) menciptakan sumber daya manusia yang profesional, inovatif, mandiri, dan berprestasi.”.

Untuk memenuhi visi dan misi tersebut, Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Maluku bertanggung jawab untuk mewujudkannya. Meskipun demikian, mewujudkan visi dan misi tersebut bukanlah tugas yang mudah karena mereka harus memungkinkan peningkatan kinerja pegawai untuk mendukung pembangunan pemerintah daerah. melaksanakan fungsi dan tugas pokok pegawai dengan tujuan menyelenggarakan berbagai program dan kegiatan pembangunan di lingkungan SKPD, Kecamatan, Kelurahan, dan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD).

Fenomena kinerja pegawai yang rendah terjadi dikarenakan kepemimpinan organisasi di Biro

Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Maluku belum mampu mengembangkan penerapan karakteristik kepemimpinan dilihat dari sifat, perilaku, tipe dan gaya kepemimpinan. Pemimpin mungkin tidak menunjukkan ciri-ciri pemimpin yang harus memberi arahan, menggerakkan, dan membawa bawahannya untuk mencapai kinerja yang bagus.

Sering dilihat dalam kenyataan sehari-hari seorang pemimpin dalam memimpin tidak menunjukkan karakteristik kelayakan sebagai seorang pemimpin yang dapat menjadi pengayom atau suatu teladan, seperti menunjukkan sifat kepemimpinan kharismatik, perilaku kepemimpinan yang amanah, tipe kepemimpinan yang transformasional dan gaya kepemimpinan demokratis. Sementara bawahannya

mebutuhkan karakteristik kepemimpinan tersebut untuk mampu mengembang tupoksi yang diberikan dalam mewujudkan kepuasan dan pencapaian kinerjanya.

Menurut Fiedler (2017:195), pentingnya kepemimpinan organisasi mengacu pada teori karakteristik. Teori ini menyatakan bahwa sifat, perilaku, tipe, dan gaya kepemimpinan terdiri dari karakteristik kepemimpinan yang digunakan untuk mengarahkan dan menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Teori ini memberikan pemahaman bahwa karakteristik kepemimpinan diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Selain kepemimpinan, peningkatan kinerja pegawai perlu didukung oleh penerapan rekrutmen yang maksimal. Fakta menunjukkan bahwa rekrutmen pegawai negeri

sipil di kantor Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Maluku belum dilakukan sesuai dengan analisis kebutuhan, deskripsi, dan spesifikasi pekerjaan yang diperlukan, yang gagal menempatkan sesuai dengan "*the right man on the right place*".

Ini karena proses rekrutmen, yang mencakup pendaftaran, seleksi berkas, ujian, wawancara, dan reduksi, belum dilaksanakan secara efektif. Ini disebabkan oleh masalah informasi, akses data, kepanitiaan, anggaran pengadaan, dan sistem penilaian rekrutmen konvensional yang masih berlaku. Contoh, ditemukan keluhan yang menganggap rekrutmen kurang profesional, dengan alasan penerapan rekrutmen masih bersifat administratif yaitu dengan hanya melihat ijazah saja. Ini menjadi pertimbangan untuk mengamati standar rekrutmen yang telah

diterapkan selama ini yaitu rekrutmen yang sesuai dengan kebutuhan kerja dan orang yang berkompeten di bidangnya.

Rekrutmen harus dilakukan sesuai dengan permintaan dan persyaratan penempatan. Antonio (2020: 44) mengemukakan teori pilihan bahwa pilihan terbaik dihasilkan oleh rekrutmen yang baik. Ini menunjukkan bahwa orang yang dipilih sesuai dengan "*the right man on the right place*".

Fakta menunjukkan bahwa rekrutmen pegawai negeri sipil di Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Maluku tidak dilakukan sesuai dengan analisis kebutuhan, deskripsi, dan spesifikasi pekerjaan yang diperlukan untuk menempatkan "*the right man on the right place*" ini karena proses rekrutmen, yang

mencakup pendaftaran, seleksi berkas, ujian, wawancara, dan reduksi, belum dilaksanakan secara efektif. Ini disebabkan oleh masalah informasi, akses data, kepanitiaan, anggaran pengadaan, dan sistem penilaian rekrutmen konvensional yang masih berlaku. Sebagai contoh, ada kritik yang menyatakan bahwa rekrutmen tidak profesional. Ini disebabkan oleh fakta bahwa prosedur rekrutmen masih bersifat administratif, dengan hanya mempertimbangkan ijazah. Ini menjadi pertimbangan untuk mengikuti standar rekrutmen yang telah diterapkan selama ini, yaitu rekrutmen yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan yang memiliki keahlian di bidang tersebut.

Suatu rekrutmen harus dilaksanakan sesuai dengan

permintaan dan kebutuhan penempatan kerja. Antonio (2020:44) mengemukakan teori pilihan bahwa rekrutmen yang baik menghasilkan hasil seleksi yang terbaik. Ini menunjukkan bahwa individu yang dipilih sesuai dengan "*the right man on the right place*".

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor berikut: pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Maluku; pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai di Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Maluku; dan pengaruh dominan di antara kepemimpinan dan rekrutmen terhadap kinerja pegawai di Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Maluku.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Konsep Kepemimpinan

Berbeda dengan kepemimpinan, pemimpin ada sejak lahir, sementara kepemimpinan dibentuk (Kelly, 2018:142). Memahami arti pemimpin dan kepemimpinan, pada dasarnya merupakan hal yang mendasar. Luthans (2017:14) menyatakan bahwa seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk mendorong, mengarahkan, atau mempengaruhi banyak orang untuk mengikuti arahan dan keinginan mereka. Kepemimpinan organisasi adalah keputusan yang ditetapkan oleh para pemimpin berdasarkan standar kelayakan.

Ketika membahas masalah kepemimpinan, ada beberapa penilaian penting yaitu karakteristik

kepemimpinan. Kelly (2018:27) menyatakan bahwa terdapat kepemimpinan dalam diri pemimpin sesuai dengan sifat, perilaku, tipe dan gaya kepemimpinan untuk mencapai tujuan kepemimpinan organisasi. Robbins (2019: 16) menyatakan bahwa ciri-ciri kepemimpinan organisasi terdiri dari empat komponen: perilaku, sifat, gaya, dan tipe. Salah satu ciri-ciri ini sangat penting untuk membina, membimbing, mengkoordinasikan, dan mengawasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

### **Konsep Rekrutmen**

Rekrutmen berarti mencari dan memilih orang yang tepat sebagai sumber daya manusia yang memiliki kemampuan bekerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pelaksanaan rekrutmen bukanlah perkara yang mudah, melainkan

membutuhkan persiapan, prasyarat, aturan dan anggaran untuk pelaksanaannya. Rekrutmen yang baik, menurut Price (2017:114), memungkinkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.

Rivai (2018: 157) berpendapat bahwa beberapa masalah dalam rekrutmen adalah sebagai berikut: (1) menentukan strategi rekrutmen yang didasarkan pada informasi analisis pekerjaan dan perencanaan SDM; (2) menetapkan standar dan praktik rekrutmen untuk tujuan pengorganisasian yang ditetapkan; (3) menjadikan proses rekrutmen sebagai dasar penempatan; (4) teknik rekrutmen untuk berbagai jenis pekerjaan atau tugas; (5) penempatan dalam organisasi; dan (6) menjelaskan aturan tentang aplikasi dan seleksi.

### **Konsep Kinerja Pegawai**

Menurut Bernardin & Russel (2018:75), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan kegiatan atau tugas pekerjaan tertentu dalam jangka waktu tertentu. Simanjuntak (2018:33) memberikan definisi tambahan dari kinerja sebagai: "performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period." Manajemen kinerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan tindakan yang diambil untuk meningkatkan kinerja organisasi, termasuk kinerja individu dan kelompok kerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan setelah melakukan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut (Mangkunegara, 2017:9),

Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran dan tenaga kerja per satuan waktu, biasanya per jam, disebut kinerja. Kinerja, menurut Faustino Cardosa Gomes dalam Mangkunegara (2017:9), adalah kumpulan efisiensi dan efektivitas, yang sering dikaitkan dengan produktivitas.

### **Hipotesis**

Hipotesis awal penelitian ini adalah sebagai berikut berdasarkan uraian dan rumusan masalah:

1. Kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai di Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Maluku;
2. Rekrutmen memengaruhi kinerja pegawai di Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Maluku; dan
3. Kepemimpinan yang dominan memengaruhi kinerja pegawai di

Biro Kesra Sekretariat Daerah  
Provinsi Maluku.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Selama proses mengumpulkan data, peneliti dapat menghasilkan deskripsi tentang hubungan antara kinerja karyawan dan kepemimpinan.

Data yang digunakan berdasar dari data primer yang dikumpulkan secara langsung dari wawancara dan data sekunder yang dikumpulkan melalui laporan. Wawancara, dokumentasi, dan observasi adalah metode yang digunakan untuk mengolah data (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini memiliki populasi yaitu seluruh pegawai Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Maluku yang berjumlah 31 orang.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *full sampling* atau penelitian ini mengambil sampel dari semua populasi, yang berarti 31 responden.

Untuk mengumpulkan data, teknik berikut digunakan:

1. Observasi, yaitu kegiatan yang dirancang untuk mendapatkan data secara langsung dari obyek penelitian yaitu pada Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Maluku;
2. Kuisisioner, metode pengumpulan data yang menggunakan formulir yang berisikan *list* pertanyaan terkait dengan variabel penelitian, dan kemudian didistribusikan ke seluruh peserta;

3. Telaah dokumen adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan *list* dan dokumen yang terdapat di lokasi penelitian untuk mendapatkan informasi terkait dengan masalah utama penelitian.

Untuk menjelaskan fenomena penelitian ini, teknik analisis data berikut digunakan:

### **1. Analisis Deskriptif Kualitatif**

Pada penelitian ini, analisis statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan karakteristik responden penelitian, seperti jenis kelamin, pendidikan terakhir, umur, dan masa kerja. Ini juga menjelaskan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, seperti kepemimpinan dan kinerja rekrutmen. Perhitungan yang berkaitan dengan analisis statistik deskriptif dilakukan menggunakan

program komputer yang termasuk dalam paket SPSS versi 25.0.

### **2. Analisis Data Kuantitatif**

Uji validitas bertujuan untuk menjamin bahwa instrumen penelitian, seperti kuesioner atau tes, benar-benar mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Untuk merumuskan kuesioner yang valid, diperlukan validasi internal dan eksternal. Validasi internal, atau validitas rasional, tercapai ketika kriteria kuesioner secara logis (teoritis) merepresentasikan apa yang ingin diukur. Sedangkan validasi eksternal, atau validitas empiris, dicapai ketika kriteria kuesioner didasarkan pada fakta-fakta yang terukur (eksternal). Validasi internal kuesioner harus memenuhi validitas konstruk dan validitas isi, yaitu dengan membandingkan nilai  $r$ -hitung dengan  $r$ -tabel, di mana nilai  $r$

minimum adalah 0,3 (Sugiyono, 2017)

Uji reliabilitas menunjukkan seberapa akurat atau konsisten alat ukur jika digunakan pada individu yang sama pada waktu yang berbeda. Koefisien korelasi reliabilitas ditunjukkan dalam bentuk satu, di mana nilai 1 menunjukkan reliabilitas sempurna, dan nilai 0 menunjukkan bahwa itu tidak reliabel. Indikator dianggap kredibel jika nilai alpha Cronbachnya  $> 0,6$  (Kuncoro, 2019:70).

Pengaruh rekrutmen dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Maluku dinilai melalui analisis regresi linier berganda (Sumarsono, 2018:47).

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai
- X<sub>1</sub> = Kepemimpinan
- X<sub>2</sub> = Rekrutmen

b<sub>1</sub>-b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi (Parameter)

b<sub>0</sub> = Konstanta (Intercept)

e<sub>i</sub> = Faktor Kesalahan

Uji hipotesis dalam penelitian diperkuat dengan analisis korelasi dan regresi yang dilakukan menggunakan SPSS versi 25.0. Analisis ini membuka tabir hubungan dan pengaruh antar variabel, memberikan bukti empiris untuk mendukung atau menolak hipotesis yang diajukan.

## HASIL PENELITIAN

### Deskripsi Variabel Penelitian

#### 1. Kepemimpinan

Kepemimpinan bukan hanya bakat bawaan, tetapi juga hasil dari kemampuan seseorang untuk mengarahkan dan menggerakkan orang lain demi mencapai tujuan bersama organisasi. Kualitas kepemimpinan ditentukan oleh sifat, perilaku, tipe,

dan gaya yang dimiliki pemimpin. persepsi responden tentang  
Tabel 1 berikut menunjukkan kepemimpinan.

Tabel 1  
Variabel Kepemimpinan (X1) Hasil dan Persentase Tanggapan Responden

Indikator	Skor Tanggapan Responden										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Sifat	0	0.0	0	0.0	1	3.2	13	41.9	17	54.8	4.52
Perilaku	0	0.0	0	0.0	1	3.2	10	32.3	20	64.5	4.61
Tipe	0	0.0	0	0.0	2	6.5	12	38.7	17	54.8	4.48
Gaya	0	0.0	0	0.0	1	3.2	11	35.5	19	61.3	4.58

Sumber: Data Setelah Diolah, 2023

Tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan yang menggambarkan sifat, perilaku, tipe, dan gaya secara umum menunjukkan tanggapan yang sangat setuju dalam Tabel 1. Sifat kepemimpinan ditanggapi 17 orang atau 54% responden dengan nilai mean 4.52 menunjukkan kepemimpinan berdasarkan sifat telah diterapkan dalam hal ini sifat kepemimpinan yang kharismatik dalam memimpin bawahannya. Selanjutnya perilaku

kepemimpinan ditanggapi 20 orang atau 64.5% responden dengan nilai mean 4.61 menunjukkan kepemimpinan berdasarkan perilaku telah diterapkan yaitu perilaku amanah dalam memimpin bawahan.

Tipe kepemimpinan ditanggapi 17 orang atau 54% responden dengan nilai mean 4.48 menunjukkan kepemimpinan berdasarkan tipe telah diterapkan berupa tipe transformasional. Sementara gaya kepemimpinan

ditanggapi 19 orang atau 61.3% responden dengan nilai mean 4.58 menunjukkan pimpinan menerapkan gaya demokratis kepada bawahan dalam bekerja.

## 2. Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses menentukan calon pegawai yang akan diterima sebagai ASN sesuai

dengan minat dan bidang kerja yang ingin ditekuninya. Pendaftaran, seleksi, wawancara, dan reduksi/penempatan adalah prosedur rekrutmen yang digunakan. Di bawah ini adalah Tabel 2 yang menunjukkan persepsi responden tentang rekrutmen:

Tabel 2  
Variabel Rekrutmen (X2), Frekuensi dan Persentase Tanggapan Responden

Indikator	Skor Tanggapan Responden										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Pendaftaran	0	0.0	0	0.0	1	3.2	14	45.2	16	51.6	4.48
Seleksi	0	0.0	0	0.0	1	3.2	10	32.3	20	64.5	4.61
Wawancara	0	0.0	0	0.0	1	3.2	11	35.5	19	61.3	4.58
Reduksi/ Penempatan	0	0.0	0	0.0	1	3.2	9	29.0	21	67.7	4.65

Sumber: Data Setelah Diolah, 2023

Tabel 2 tanggapan responden untuk variabel rekrutmen yang mencakup indikator reduksi/penempatan, wawancara, pendaftaran, dan seleksi secara umum menunjukkan tanggapan yang sangat setuju. Pendaftaran

ditanggapi 16 orang atau 51.6% responden dengan nilai mean 4.48 menunjukkan rekrutmen melalui pendaftaran dalam hal ini registrasi administrasi sudah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Seleksi ditanggapi 20 orang atau 64.5% responden

dengan nilai mean 4.61 menunjukkan setiap pegawai yang mengikuti rekrutmen harus diseleksi secara verbal, tertulis dan psikotest.

Wawancara ditanggapi 19 orang atau 61.3% responden dengan nilai mean 4.58 menunjukkan kegiatan rekrutmen calon pegawai mengikuti wawancara tatap muka sesuai dengan bidang yang dipilih. Sementara rekrutmen berupa reduksi atau penempatan ditanggapi 21 orang atau 67.7%

responden dengan nilai mean 4.65 menunjukkan penempatan calon pegawai yang telah lulus berkas pada saat registrasi, seleksi dan wawancara telah sesuai dengan bidang yang diinginkan.

### 3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil dari dedikasi dan pemanfaatan seluruh kemampuan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kuantitas, kualitas, waktu, dan efisiensi biaya menjadi faktor penentu kinerja pegawai yang optimal.

Tabel 3  
Variabel Kinerja Pegawai (Y) Hasil dan Persentase Tanggapan Responden

Indikator	Skor Tanggapan Responden										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kuantitas	0	0.0	1	3.2	2	6.5	13	41.9	15	48.4	4.35
Kualitas	0	0.0	0	0.0	0	0.0	16	51.6	15	48.4	4.48
Waktu	0	0.0	1	3.2	0	0.0	17	54.8	13	41.9	4.35
Biaya	0	0.0	0	0.0	1	3.2	12	38.7	18	58.1	4.55

Sumber: Data Setelah Diolah, 2023

Tanggapan responden untuk variabel kinerja pegawai dengan kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya secara umum menunjukkan setuju dan sangat setuju dalam Tabel 3. Terlihat kinerja dilihat dari kuantitas ditanggapi responden sebanyak 15 orang atau 48.4% dengan mean 4.35, menunjukkan hasil kerja pegawai telah dicapai dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kuantitas kerjanya. Selanjutnya kinerja berdasarkan kualitas ditanggapi setuju sebanyak 16 orang atau 51.6% dengan nilai mean 4.48. berarti setiap pegawai telah mampu menghasilkan pekerjaan yang bermutu, dengan dedikasi kerja yang tinggi dan mampu mengembangkan uraian kerjanya.

Kinerja berdasarkan waktu ditanggapi setuju sebanyak 17 orang atau 54.8% dengan nilai mean 4.35. berarti setiap pegawai berupaya untuk memanfaatkan waktu kerja guna menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Kinerja berdasarkan biaya ditanggapi sangat setuju sebanyak 18 orang atau 58.1% dengan nilai mean 4.55. berarti alokasi anggaran atau dana digunakan untuk memperlancar penyelesaian pekerjaan.

### **Analisis Hasil Penelitian**

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa baik model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai 0 menunjukkan bahwa model tidak menjelaskan variasi variabel dependen sama sekali, sedangkan nilai 1

menunjukkan bahwa model model menunjukkan hasil uji menjelaskan seluruh variasi koefisien determinasi yang variabel dependen. Tabel ringkasan dilakukan.

Tabel 4.  
Koefisien Determinan

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 <sup>a</sup>	.780	.608	.45434

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data primer setelah diolah, 2023

Model Summary kepemimpinan dan rekrutmen, secara menunjukkan hasil analisis pengaruh simultan dan parsial dari sebesar 78% terhadap variabel kepemimpinan dan rekrutmen dependen, yaitu kinerja karyawan. terhadap kinerja pegawai. Nilai R = Hal ini ditunjukkan oleh nilai R<sup>2</sup> 0,883 menunjukkan bahwa kedua sebesar 0,780. Sisanya, sebesar 22%, variabel tersebut secara bersama- dipengaruhi oleh variabel lain yang sama memberikan pengaruh sebesar tidak dapat dijelaskan dalam model. 88,3%, sedangkan 11,7% sisanya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

Analisis menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu

Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa nilai  $F_{tabel} = F_{(k;n-k)}$ ,  $F = (2;31-2)$ ,  $F_{tabel} = (2;29) = 3.328$  dengan tingkat kesalahan 5%.

Tabel 5  
Uji F (ANOVA)

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.811	2	.906	14.387	.000 <sup>a</sup>
	Residual	5.721	28	.204		
	Total	7.532	30			

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data primer setelah diolah, 2023

Analisis statistik pada Tabel 5 menunjukkan nilai Fhitung (14.387) yang lebih besar dari Ftabel (3.328) dan tingkat signifikan (0.000) yang lebih kecil dari 0.05. Bukti ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan rekrutmen secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai di Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Maluku.

Tabel berikut menyajikan hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan SPSS 26. Analisis ini mengungkap hubungan antara variabel kepemimpinan, rekrutmen, dan kinerja pegawai.

Tabel 6  
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.227	.490		8.621	.000
	Kepemimpinan (X1)	.556	.122	.394	3.909	.001
	Rekrutmen (X2)	.378	.127	.297	2.190	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data primer setelah diolah, 2023

Berdasarkan analisis data, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4.227 + 0.556X_1 + 0.378X_2$$

Persamaan regresi yang disajikan menunjukkan hubungan parsial antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai konstanta sebesar 4,227 diinterpretasikan sebagai nilai 0. Jika variabel independen kepemimpinan dan rekrutmen tidak mengalami perubahan maka kinerja pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Maluku mengalami peningkatan sebesar 4,227 satuan.

Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,556 menunjukkan bahwa peningkatan 1% variabel kepemimpinan (X1) dengan asumsi variabel sikap (X2) dan konstanta (a) bernilai 0 (nol) akan

meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,556. Hal ini menunjukkan kontribusi positif variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik manajemen tenaga kerja maka kinerja pegawai di Bagian Kesejahteraan Sekretariat Daerah Provinsi Maluku akan meningkat.

Koefisien regresi rekrutmen sebesar 0,378 menunjukkan bahwa peningkatan 1% variabel rekrutmen (X2) dengan asumsi variabel kepemimpinan (X1) dan konstanta (a) bernilai 0 (nol) akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,378. Hal ini menunjukkan kontribusi positif variabel rekrutmen terhadap kinerja pegawai. Semakin baik rekrutmen yang dilaksanakan maka semakin tinggi kinerja pegawai di Bagian Kesra Setda Provinsi Maluku.

Berdasarkan Tabel 6, baris kolom t dan Sig. dapat diamati dan dijelaskan sebagai berikut:

1. Analisis statistik menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Maluku. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi kepemimpinan yang lebih kecil dari 0,05 ( $0.001 < 0,05$ ) dan nilai thitung (3.909) yang lebih besar dari nilai t-tabel (2.040). Penolakan H0 dan penerimaan H1 menunjukkan bahwa asumsi "kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Maluku" telah diterima.
2. Analisis statistik menunjukkan bahwa variabel rekrutmen (X2)

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Maluku. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi rekrutmen yang lebih besar dari 0,05 ( $0.032 > 0,05$ ) dan nilai thitung (2.190) yang lebih besar dari nilai t-tabel (2.040). Penolakan H0 dan penerimaan H1 menunjukkan bahwa hipotesis "rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Maluku" telah diterima.

3. Analisis statistik uji t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai di Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Maluku, dibandingkan dengan variabel bebas lainnya.

Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi (b) sebesar 0.556 dan tingkat signifikansi 0.001.

Pengaruh kepemimpinan yang dominan ini dapat dijelaskan karena kepemimpinan merupakan karakteristik individu yang terbentuk sejak lahir dan dibentuk oleh sifat, perilaku, tipe, dan gaya kepemimpinan yang mampu mengarahkan dan mendorong orang lain untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil analisis, hipotesis H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, yang menunjukkan bahwa "kepemimpinan yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Maluku".

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Maluku**

Kepemimpinan organisasi menjadi strategis dalam peningkatan kinerja pegawai sebagai ASN. Kepemimpinan merupakan perwujudan dari seorang pemimpin dapat menunjukkan sifat, perilaku, tipe, dan gaya kepemimpinannya kepada bawahannya sehingga mereka dapat diarahkan, digerakkan, dan dipengaruhi untuk meningkatkan kinerja mereka. Setiap karyawan membutuhkan kepemimpinan organisasi supaya mereka dapat menjalankan tugas dan fungsi mereka dengan cara yang memenuhi standar kinerja. Karena itu, dalam manajemen sumber

daya manusia, kepemimpinan organisasi selalu dipertimbangkan. Ini dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan kuantitas, kualitas, penggunaan anggaran, dan efisiensi waktu.

Hasil penelitian sesuai dengan hipotesis masalah dan menunjukkan bahwa kepemimpinan secara langsung memengaruhi kinerja karyawan. Ini berarti bahwa indikator kepemimpinan seperti sifat, perilaku, tipe, dan gaya kepemimpinan meningkatkan eksistensi organisasi dan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan pada Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Maluku. Setiap indikator kepemimpinan yang berdampak

positif dan signifikan pada kinerja karyawan diuraikan lebih lanjut.

Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Maluku membutuhkan pemimpin yang tidak hanya mendikte, tetapi juga mampu menginspirasi dan memotivasi para pegawai. Kepemimpinan yang cakap dan visioner akan memandu Biro Kesra Setda Maluku menuju puncak kesuksesan. Indikator sifat kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan pada jajaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yaitu memperlihatkan sifat kepemimpinan yang mendukung peningkatan kinerja pegawai. Wujud dari sifat kepemimpinan tersebut biasanya seorang pemimpin selalu mengembangkan sifat kepemimpinan yang cerdas dalam mengarahkan bawahannya,

selalu memiliki sifat inisiatif untuk menggerakkan bawahan dalam bekerja, memiliki sifat keterbukaan dan sifat antusias di dalam mempengaruhi bawahannya untuk bekerja secara jujur dengan memiliki simpati dan percaya diri. Sifat kepemimpinan ini secara langsung dan signifikan meningkatkan kinerja pegawai karena mereka merasa dipimpin oleh pemimpin yang memiliki sifat kepemimpinan yang mendukung peningkatan kinerja mereka.

## **2. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Maluku**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan proses rekrutmen yang efektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro Kesra Sekretariat

Daerah Provinsi Maluku. Hal ini berarti bahwa pemilihan kandidat yang tepat melalui proses rekrutmen yang terstruktur dan sistematis dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai dalam organisasi. Kesuksesan pegawai dalam proses pencarian calon karyawan yang layak untuk direkrut menentukan pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai. Proses rekrutmen berhasil ditunjukkan oleh pegawai mengikuti prosedur dan persyaratan yang ditetapkan oleh panitia seleksi pengangkatan pegawai negeri sipil di Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Maluku.

Prosedur dan prasyarat tersebut meliputi pengisian pendaftaran pegawai sesuai pilihan yang telah ditentukan,

lulus dari seleksi berkas administrasi dan seleksi tes tertulis, telah lulus tes wawancara sesuai kebutuhan pengisian formasi kebutuhan pegawai dan telah lulus penempatan sesuai dengan persentase tahapan kelayakan menjadi pegawai yang bisa mendapat surat keputusan (SK) 100% menjadi pegawai. Prosedur dan prasyarat rekrutmen yang telah berhasil diikuti oleh pegawai ini berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai sesuai dengan kebutuhan penempatan pegawai.

### **3. Pengaruh Dominan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Maluku**

Untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia dengan sukses, kepemimpinan sangat penting. Pemimpin harus

dapat mengelola organisasi pemerintah dengan baik. Dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada jenis kepemimpinan yang terdiri dari atribut seorang pemimpin yang dilahirkan dengan talenta dan dilatih untuk mengarahkan dan menggerakkan orang lain bersama untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap pekerja di Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Maluku selalu mempertimbangkan keberadaan kepemimpinan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai berdasarkan kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya.

Penelitian ini memberikan bukti empiris yang kuat bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan

kinerja karyawan. Dengan demikian, seluruh indikator kepemimpinan berupa sifat, perilaku, tipe dan gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pegawai merupakan penegasan positif akan pentingnya kepemimpinan dalam sebuah organisasi yang memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Biro Kesra Setda Provinsi Maluku. Setiap indikator kepemimpinan yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diuraikan secara rinci.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian dan diskusi sebelumnya menghasilkan kesimpulan berikut:

Dalam Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Maluku,

kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini ditunjukkan oleh fakta bahwa sifat, tipe, perilaku, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan pegawai berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai dalam menjalankan tupoksinya secara kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya.

Rekrutmen berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa Biro Kesra organisasi telah menerapkan prosedur rekrutmen yang tepat untuk mempekerjakan karyawan yang berpengalaman dalam bidang kerja mereka. Sebelum dipekerjakan di organisasi pemerintah, setiap calon karyawan harus melalui proses rekrutmen, yang mencakup pendaftaran, seleksi, wawancara, dan kemudian

penempatan atau reduksi. Ini akan membantu meningkatkan kinerja karyawan Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Maluku di masa depan.

Penelitian menemukan bahwa para pegawai di Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Maluku yang menonjolkan kepemimpinan yang dominan, seperti sikap proaktif, tanggung jawab, dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan baik, menunjukkan kinerja yang lebih baik daripada mereka yang tidak. Ini terbukti dengan peningkatan dalam jumlah dan kualitas pekerjaan, serta efisiensi dalam penggunaan waktu dan biaya. Kepemimpinan yang dominan ini dianggap sebagai faktor kunci dalam mendorong pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas para pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Antonio, D. C. 2020. Community Organization and Human resource recruitment. Dalam *Public Administration Review*. McGraw Hill.
- Bernardin, & Russel. 2018. *Strategic Human Resources-Frameworks for General Manager*. John Wiley and Sons, Inc.
- Fiedler, F. E. 2017. *A Theory of Leadership Effectiveness*. McGraw Hill Book Company.
- Kelly, H. 2018. *The Leadership and The Role in Management*. John Wiley and Son Inc.
- Luthans, F. 2017. *Organizational Behavior* (3 ed.). McGraw-Hill Book Company .
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Price, D. 2017. *Human Resource Management*. West Publishing Company.
- Rivai, V. 2018. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S. P. 2019. *Organizational Behavior*. Prentice Hall Cliffs.
- Simanjuntak. 2018. *Pemahaman Praktis Manajemen SDM*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sumarsono, S. 2018. *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.