



PENGARUH REKRUTMEN, PENEMPATAN DAN KONFLIK PERAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN SE-KECAMATAN BENTENG KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Andi Dwiyanti Musrifah, Masdar Mas'ud, Didik Handaryani Gusti

Program Pasca Sarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar
andidwiyantimusrifah@gmail.com, hj_masdar@yahoo.co.id, didigusti81@gmail.com

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk menganalisis : 1) Pengaruh rekrutmen, penempatan dan konflik peran secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan se - Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar., 2) 3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan se-Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey. Penelitian ini akan dilaksanakan pada Kantor Kelurahan se-Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar pada Januari sampai Februari 2021. Populasi dalam penelitian adalah seluruh Pegawai Kantor Kelurahan se-Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar berjumlah 60 orang. Sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi, dengan teknik pengambilan sampel adalah Total sampling, (sensus) sebanyak 60 orang Pegawai Kantor Kelurahan Se Kecamatan benteng di Kepulauan Selayar. Teknik analisis data menggunakan analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) 1. Terdapat pengaruh Rekrutmen, Penempatan dan Konflik Peran secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan se-Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar, 2) Rekrutmen, Penempatan dan Konflik Peran secara simultan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 82,1% sedangkan sisanya 17,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, dan 3) Rekrutmen (X1) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kata kunci : Rekrutmen, Penempatan, Konflik Peran dan kinerja

Abstract

This study he research aims to analyze: 1) The effect of recruitment, placement and role conflict partially and simultaneously on the performance of employees in Kelurahan Offices in Benteng District, Selayar Islands Regency., 2) 3. The most dominant variable influences the performance of employees at Kelurahan Offices in all regions. Benteng District, Selayar Islands Regency. This research design uses survey research. This research will be carried out at the Kelurahan Offices of Benteng District, Selayar Islands Regency from January to February 2021. The population in this research is all employees of the Kelurahan Offices in Benteng District, Selayar Islands Regency, totaling 60 people. The sample used is the entire population, with the sampling technique is total sampling, (census) as many as 60 employees of the village office Se sub-district of the fort in the Selayar Islands. The data analysis technique used multiple regression analysis. The results showed that: 1) 1. There was a partial influence of Recruitment, Placement and Role Conflict on the performance of employees at Kelurahan Offices in Benteng District, Selayar Islands Regency, 2) Recruitment, Placement and Role Conflict simultaneously had a significant effect on the performance of village office employees. se Benteng District, Selayar Islands Regency of 82.1% while the remaining 17.9% is influenced by other variables not included in this study, and 3) Recruitment (X1) is the most dominant factor affecting the performance of the employees of the Benteng District Office, Selayar Islands Regency. .

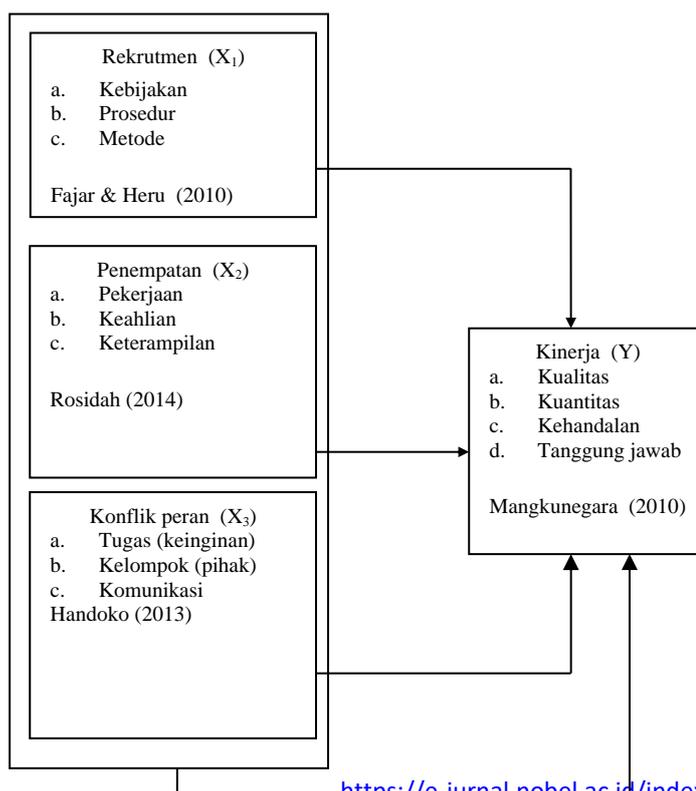
Keywords: Recruitment, Placement, Role Conflict and performance

PENDAHULUAN

Kompetisi global yang semakin intensif, deregulasi, dan kemajuan teknik mencetuskan suatu ide-ide perubahan yang telah membuat banyak lembaga atau organisasi tidak bisa bertahan hidup. Fenomena tersebut mengimplikasikan bahwa praktek dan kebijakan manajemen sumber daya manusia dapat memainkan peranan penting dalam mendorong kesetiaan pegawai. Banyak aspek dalam pengelolaan sumber daya manusia yang perlu diperhatikan agar tidak menimbulkan efek negatif bagi pegawai. Diantaranya adalah rekrutmen, penempatan kerja dan konflik peran. Dalam hal rekrutmen masalah yang sangat mendasar dihadapi oleh banyak organisasi, lembaga atau lembaga adalah bagaimana menarik para pelamar atau peminat pekerjaan agar dapat bekerja secara optimal dalam lembaga. Lebih dari itu pegawai nantinya dapat menopang keberlangsungan organisasi, lembaga atau lembaga dimana mereka bekerja. Kenyataannya, rekrutmen yang banyak dilakukan oleh lembaga cenderung pada tahap pendaftaran atau registrasi saja, sehingga kualifikasi pekerja yang diharapkan tidak berhasil didapatkan. Belum lagi proses rekrutmen yang dilakukan lembaga kadang kala mengabaikan aspek etika dalam melakukan rekrutmen. Suatu bukti yang menarik dan aktual pada era reformasi di Indonesia adalah kecenderungan pada rekrutmen dan seleksi pegawai baik instansi pemerintah dan swasta yang menggunakan prinsip kolusi, korupsi dan nepotisme (Nuryanta, 2013).

Menurut Sedarmayanti (2013:255), konflik biasanya timbul dalam suatu organisasi sebagai akibat adanya berbagai masalah dalam hal komunikasi, hubungan pribadi atau karena masalah struktur organisasi. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, penempatan kerja dan konflik peran terhadap kinerja maka dibuatlah kedalam suatu kerangka konseptual. Dimana rekrutmen, penempatan kerja dan konflik peran sebagai variabel bebas (variable independen) sedangkan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (variable dependen). Maka hubungan antara variabel-variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Konsep





HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Rekrutmen, penempatan dan konflik peran berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Rekrutmen, penempatan dan konflik peran berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Variabel konflik peran yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Kantor Kelurahan se-Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Januari 2021 sampai dengan Februari 2021. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2011:72). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kantor Kelurahan se-Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 60 orang.

a. Uji Validitas.

Menurut Ancok dan Singarimbun (2014), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Kuesioner penelitian ini terbentuk dari empat konsep teoritis. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka ítem tersebut di nyatakan valid atau sahih (Tiro dan Sukarna, 2012). Menurut Nasution (2013:74), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan valid, jika alat itu mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu. Meter itu valid karena memang mengukur jarak.

a. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2012). Nasution (2013:77), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan *reliable* bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang *reliable* secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Deskripsi Responden

Secara umum jumlah pegawai yang ada di Kelurahan se- Kecamatan Benteng Kepulauan Selayar berjumlah 60 orang. Dapat dijelaskan bahwa dari 60 yang menjadi responden pada penelitian ini, sebanyak 34 orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 56,7% dan sebanyak 26 orang berjenis kelamin perempuan dengan persentase 43,3%. bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah umur antara 41-45 tahun dengan jumlah 20 orang responden atau sekitar 33,3 persen, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu umur diatas 50 tahun yang hanya berjumlah 3 orang atau

5,0 persen saja. Adapun dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 24 tahun dan umur tertua adalah 55 tahun. Apabila dilihat dari masa kerja pegawai Kantor Kelurahan se- Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar maka pegawai yang paling lama masa kerjanya adalah 34 tahun, sedangkan masa kerja yang paling sedikit adalah antara 21-25 tahun. Dilihat dari distribusi responden menurut masa kerjanya maka masa kerjanya yang paling banyak jumlahnya yaitu 20 orang responden atau 33,3 persen adalah dibawah 10 tahun. Adapun masa kerja yang paling sedikit jumlahnya yaitu hanya terdapat 5 orang responden atau 8,3 persen saja adalah antara 21-25 tahun.

b. Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah Pearson Product Moment Test dengan program SPSS 23.0. seperti yang tampak pada Tabel 5.8. Menurut Sugiyono (2001 : 123), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai r kritis. Jika r hitung lebih besar dari r kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai Corrected Item Total Correlation positif di atas angka 0,30. Pengujian reliabilitas dengan internal consistency dilakukan dengan cara menguji instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan Cronbach’s Alpha. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % (> 60 %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

c. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.509	1.227		1.230	.224		
	X1	.624	.053	.677	11.666	.000	.951	1.051
	X2	.069	.030	.141	2.283	.026	.837	1.194
	X3	.311	.049	.398	6.306	.000	.805	1.241

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 1,509 + 0,624X_1 + 0,069X_2 + 0,311X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 1,509 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi Rekrutmen, Penempatan dan Konflik Peran nilainya tetap/konstan maka peningkatan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar mempunyai nilai sebesar 1,509.
2. Nilai koefisien regresi Rekrutmen (X_1) sebesar 0,624 berarti ada pengaruh positif Rekrutmen terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,624 sehingga apabila skor Rekrutmen naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Kantor Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,624 poin.
3. Nilai koefisien regresi Penempatan (X_2) sebesar 0,069 berarti ada pengaruh positif Penempatan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,069 sehingga apabila skor Penempatan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Kantor Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,069 poin.
4. Nilai koefisien regresi Konflik Peran (X_3) sebesar 0,311 berarti ada pengaruh positif Konflik Peran terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,311 sehingga apabila skor Konflik Peran naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Kantor Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,311 poin.

d. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolonieritas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data SPSS ver. 23 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Seperti pada gambar berikut :

Coefficients^a

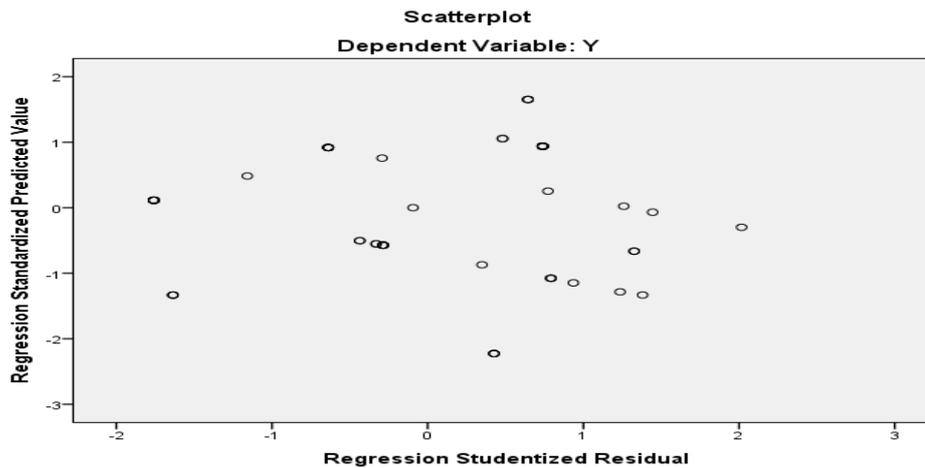
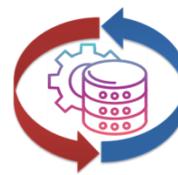
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.509	1.227		1.230	.224		
	X1	.624	.053	.677	11.666	.000	.951	1.051
	X2	.069	.030	.141	2.283	.026	.837	1.194
	X3	.311	.049	.398	6.306	.000	.805	1.241

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2021

e. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaan regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS ver. 23 tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Seperti pada gambar di bawah :



Sumber : Data Diolah, 2021

f. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan SPSS ver. 23 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 1,829 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Model Summary^b

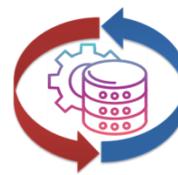
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.906 ^a	.821	.811	.724	1.829

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

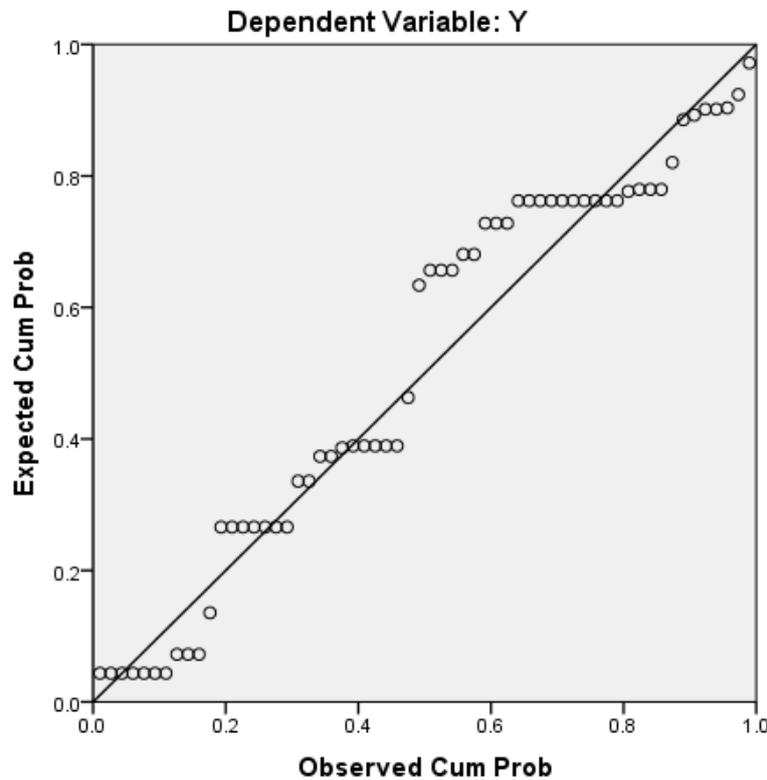
b. Dependent Variable: Y

g. Uji normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Seperti pada gambar berikut :



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



h. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.509	1.227		1.230	.224		
	X1	.624	.053	.677	11.666	.000	.951	1.051
	X2	.069	.030	.141	2.283	.026	.837	1.194
	X3	.311	.049	.398	6.306	.000	.805	1.241

a. Dependent Variable: Y

Data diolah : 2021

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 23 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar dengan ringkasan sebagai berikut : Variabel Rekrutmen (X₁) dengan nilai $t_{hitung} 11,666 > t_{tabel} 2,003$; Variabel Penempatan (X₂) dengan nilai $t_{hitung} 2,283 > t_{tabel} 2,003$; Variabel Konflik Peran (X₃) dengan nilai $t_{hitung} 6,306 > t_{tabel} 2,003$

i. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.345	3	44.782	85.331	.000 ^b
	Residual	29.389	56	.525		
	Total	163.733	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data Diolah, 2021

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 85,331, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi Rekrutmen, Penempatan dan Konflik Peran secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 85,331$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,77$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

j. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.509	1.227		1.230	.224		
	X1	.624	.053	.677	11.666	.000	.951	1.051
	X2	.069	.030	.141	2.283	.026	.837	1.194
	X3	.311	.049	.398	6.306	.000	.805	1.241

a. Dependent Variable: Y

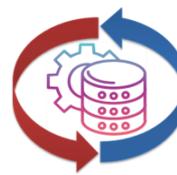
Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Rekrutmen, Penempatan dan Konflik Peran maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar adalah variabel Rekrutmen (X_1).

k. Hasil uji determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson



1	.906 ^a	.821	.811	.724	1.829
---	-------------------	------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2021

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,821 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi Rekrutmen, Penempatan dan Konflik Peran mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 82,1%, sedangkan sisanya sebesar 17,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai

Oleh karena t_{hitung} sebesar 11,666. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,003 yang berarti variabel Rekrutmen signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan se- Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. Menurut Al Fajar dan Heru (2010:72), program rekrutmen organisasional didesain untuk pengumpulan bakat bagi organisasi. Dari sekumpulan bakat ini, organisasi berharap dapat memiliki seseorang yang memenuhi persyaratan untuk lowongan pekerjaan yang ada. Hasil penelitian relevan dengan penelitian Nurul Safika Agus, dkk. (2019) Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (Kppn) Pematangsiantar. Hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel X1 (rekrutmen) dengan uji Maker: Jurnal Manajemen ISSN : 2502-4434 Vol. 5, No. 1, JUNI 2019 88 t H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematangsiantar. Kemudian pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel X2 (penempatan) dengan perolehan uji t maka H0 ditolak, artinya penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematangsiantar.

2. Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Pegawai

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,283 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,003 yang berarti variabel Penempatan signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan se-Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. Menurut Rosidah (2014:189), penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu. Menurut Hariandja (2015:156) menyatakan bahwa "Penempatan merupakan proses penugasan/ pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas / jabatan baru atau jabatan yang berbeda".

3. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Pegawai



Oleh karena t_{hitung} sebesar 6,306 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,003 yang berarti variabel Konflik Peran signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan se-Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. Peran adalah serangkaian perilaku yang diharapkan dari seseorang yang menduduki posisi tertentu dalam organisasi atau kelompok. Harapan peran berasal dari tuntutan dari tugas atau pekerjaan itu sendiri dan uraian tugas, peraturan-peraturan dan standar. Menurut Robbins (2013:306), konflik peran adalah suatu keadaan dimana individu diharapkan pada pengharapan peran yang berlainan atau berlawanan. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian A. Nurasizah, (2013). Pengaruh Konflik Internal Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Makassar. Hasil Penelitian ini menunjukkan konflik internal (X) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Disnaker Kota Makassar. Artinya jika terjadi sebuah konflik di Kantor Disnaker akan meningkatkan kinerja pegawainya.

4. Pengaruh Rekrutmen, Penempatan dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Pegawai

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 85,331, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi Rekrutmen, Penempatan dan Konflik Peran secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 85,331$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,77$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

5. Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja Pegawai

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 23 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan se-Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel Rekrutmen (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 11,666 > t_{tabel} 2,003$
- Variabel Penempatan (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 2,283 > t_{tabel} 2,003$
- Variabel Konflik Peran (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 6,306 > t_{tabel} 2,003$

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Rekrutmen, Penempatan dan Konflik Peran maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar adalah variabel Rekrutmen (X_1).

Menurut Munandar (2011) proses rekrutmen adalah suatu proses penerimaan calon tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja pada suatu unit kerja dalam suatu organisasi atau lembaga. Melakukan rekrutmen bukan suatu pekerjaan yang mudah untuk dilakukan. Proses rekrutmen memerlukan waktu yang cukup untuk merencanakan mendapatkan pegawai yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan lembaga. Lembaga perlu berhati-hati dalam memutuskan untuk melakukan rekrutmen daripada alternatif solusi yang lain yang mungkin, seperti dengan menambah pekerjaan pada pegawai yang sudah ada, menggunakan pekerja sementara atau memilih perusahaan *outsourcing*. Kalau akhirnya lembaga mendapatkan kesesuaian antara pegawai yang didapatkan dengan yang diharapkan, barulah lembaga dianggap sukses melakukan rekrutmen.



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Rekrutmen, Penempatan dan Konflik Peran secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan se- Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar, dengan masing-masing nilai $t_{hitung} 11,666 > t_{tabel} 2,003.$, nilai $t_{hitung} 2,283 > t_{tabel} 2,003.$, dan nilai $t_{hitung} 6,306 > t_{tabel} 2,003.$
2. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 85,331, lebih besar dari $F_{tabel} = 2,77.$ Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) faktor Rekrutmen, Penempatan dan Konflik Peran secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 82,1% sedangkan sisanya 17,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
3. Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara Rekrutmen, Penempatan dan Konflik Peran, maka Rekrutmen (X_1) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.

SARAN

Dari kesimpulan yang dikemukakan, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan Rekrutmen dan Penempatan pegawai serta Konflik Peran adalah memberikan layanan pengetahuan kepada para pegawai tentang Konflik Peran, sistem kerja, standar kerja, dan beban kerja agar pegawai tetap memahami tugas pokok dan fungsi jabatan yang didudukinya walaupun ada perubahan-perubahan cara kerja, sistem kerja. Sehingga pekerjaan tetap bisa diselesaikan sesuai dengan target dan rencana yang diharapkan.
2. Organisasi hendaknya memperhatikan indikator-indikator Rekrutmen, seperti berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai dan kepentingan semua pegawai dengan memberikan Penempatan untuk memberi perhatian pada masalah secara detil. Hal tersebut dilakukan untuk menjaga hasil kerja pegawai yang telah baik tetap terjaga atau bahkan dapat meningkat secara kualitas dan mePenempatan pegawai dalam berusaha mencari penyebab terjadinya permasalahan untuk menyelesaikan permasalahan kerja yang terjadi.
3. Organisasi juga perlu membuat tolok ukur/ penilaian kinerja individu pegawai yang jelas setiap tahunnya, dimana kinerja tersebut meliputi kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian yang dimiliki oleh setiap pegawai. Adanya tolok ukur yang jelas diharapkan pegawai akan terpacu untuk berprestasi dengan bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kualitas kerja yang diinginkan organisasi, dapat bekerja tepat waktu walaupun tanpa pengawasan dari atasan, dapat memanfaatkan fasilitas kerja yang ada dan menjadi pegawai yang tetap berusaha mandiri walaupun mengalami kesulitan dalam bekerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat terus mengembangkan penelitian ini. Penelitian ini menggunakan populasi organisasi Pemerintahan Kantor Kecamatan



Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar yang bersifat *Non Profit Oriented*. Untuk menciptakan temuan baru dan lebih memahami seberapa besar pengaruh Rekrutmen komunikasi, kecerdasan emosional dan Konflik Peran terhadap kinerja pegawai, penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian dengan populasi organisasi yang bersifat *Profit Oriented* seperti perusahaan swasta.

5. Kajian Rekrutmen, Penempatan dan Konflik Peran adalah merupakan suatu studi perilaku yang sifatnya kontinyu, karena itu masih sangat dibutuhkan kajian-kajian yang lebih mendalam dan komprehensif untuk memperkaya pemahaman mengenai pengertian tersebut sehingga dibutuhkan penelitian lebih lanjut dengan variabel yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Fajar dan Heru, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai dasar Meraih Keunggulan Bersaing*, Edisi pertaman, Yogyakarta, UPP STIM YKPN.
- Handoko, T Hani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Bandung
- Mas'ud, Fuad, 2014. *Survai Organisasional Konsep dan Aplikasi*, Badan Penerbit-UNDIP.
- Nuryanta 2013 , *Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi)*, *Jurnal Pendidikan Islam ,El-tarbawi, Vol.1 , No. 1,2013*
- Purwanto, Djoko, 2011. *Komunikasi Bisnis*, Edisi ke 3, Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan tim Indeks. Jilid Satu. Indeks, Jakarta.
- Rosidah dan Sulistiyani, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep,Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Rozikin. 2013. *Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Pemerintah di Kota Malang*, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, vol.4, No.2, Agustus 2011.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Trochim,et al,2013. *The Critical Role of Conflict Resolutions in Teams : A Close look Links Between Conflict Type, Conflict Management Strategies and Team Outcomes. Journal of Applied Pshycology, 2013 Vol. 93, No. 1, 170-188.*
- Warisno, 2014. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi*, *Tesis PPS Ilmu Manajemen, .*

Winardi, 2011. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wijono. Sutarto. 2010. *Konflik dalam organisasi dengan Pendekatan psikologis*. Semarang: Satya Wacana.

Yullyanti, Ellyta, 2014. *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai di lingkungan Sekretaris Jendral DESDM, Jurnal ilmu administrasi dan organisasi, sept-des 2014. Hal 131-139, volume 16, Nomor 3.*