

Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Baznas Di Wilayah Provinsi Gorontalo

Syafrin Z. Lahamade¹, Irwan Yantu², Robiyati Podungge³

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

Email: syafrinlashamade02@gmail.com¹

Abstract: *This research aimed to determine to what extent the influence recruitment and job training on the performance of BAZNAS (The National Alms Agency) employees in Gorontalo Province region. The data used were primary data obtained from distributing questionnaires to BAZNAS employees in Gorontalo Province area. This research employed a quantitative method by distributing questionnaires to 50 respondents. The analysis used in this research was multiple linear regression analysis. The samples involved in this research were respondents taken from the entire population, namely 50 respondents. Meanwhile, the data analysis technique applied multiple linear regression analysis. The research findings indicated that recruitment influenced the performance of BAZNAS employees in Gorontalo Province area by 47% and job training was 20%. The research results also show that the recruitment and training variables have an influence of 43%, and the remaining 57% was influenced by other variables which are not included in this research.*

Keywords: *Recruitment; Training; Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai BAZNAS wilayah provinsi Gorontalo. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada pegawai BAZNAS di wilayah provinsi Gorontalo. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 responden. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Jumlah penarikan sampel dalam penelitian ini sebesar 50 responden yang di ambil dari jumlah seluruh populasi yaitu sebesar 50 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sebesar 47% rekrutmen terhadap kinerja pegawai BAZNAS di wilayah Provinsi Gorontalo dan pelatihan bahwa terdapat pengaruh sebesar 20% terhadap kinerja pegawai BAZNAS di wilayah Provinsi Gorontalo. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel rekrutmen dan pelatihan berpengaruh sebesar 43% dan sisanya sebesar 57% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Rekrutmen; Pelatihan; Kinerja

PENDAHULUAN

SDM merupakan potensi yang ada pada manusia di dalam suatu organisasi atau perusahaan dan merupakan modal dasar suatu organisasi untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Pengembangan SDM merupakan suatu cara dalam menciptakan kinerja yang baik dalam organisasi. Setiap organisasi menyadari bahwa memiliki SDM yang berkualitas adalah jawaban atas kemajuan organisasi (Aziz 2017). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Perusahaan selalu mengharapkan suatu peningkatan kinerja yang baik pada setiap pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh organisasi. Usaha-usaha manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan SDM seperti perencanaan, pengembangan, pengawasan, dan perubahan. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien (Aisyah & Giovanni, 2018).

Kinerja merupakan sebuah hasil yang diperoleh dalam organisasi baik organisasi profit dan non profit pada satu periode. Amstrom dan Baron juga mempertegas bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sangat berhubungan erat dengan strategi organisasi, kepuasan konsumen serta memberikan kontribusi dalam bidang ekonomi (Amstrong dan Baron, 1998:150). Organisasi yang baik tidak akan bisa menyempurnakan manajemen kinerja yang baik tanpa adanya dari seluruh komponen manajemen organisasi. Hal ini karena setiap aspek dan tahap-tahap dari awal pencarian sumber daya manusia sampai dengan penempatan perlu adanya perhatian lebih dan perencanaan

yang baik. (Halisa, 2020) Kinerja atau Performance merupakan penggambaran mengenai suatu pencapaian kerja oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah di terima.

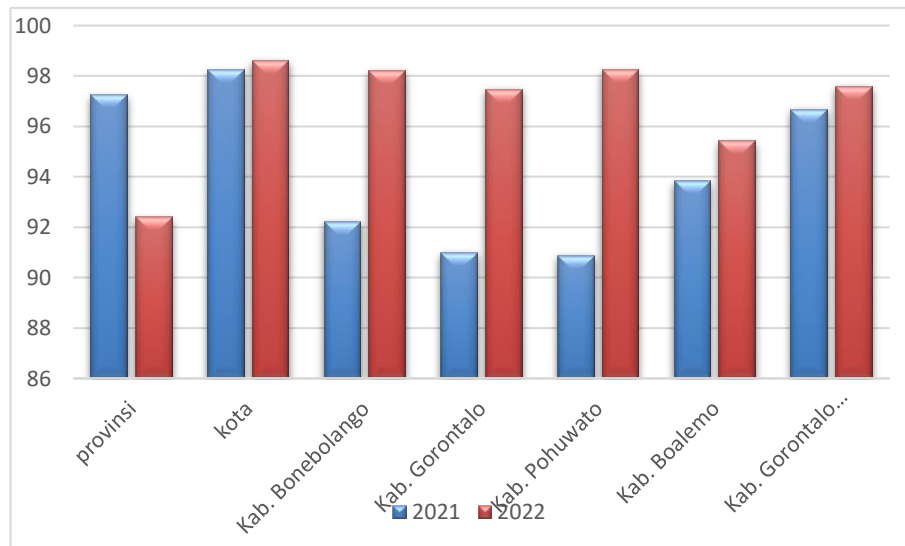
Menurut Hendry Simamora (2007:212). Rekrutmen merupakan kegiatan atau aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang digunakan untuk menutupi kekurangan dalam perencanaan pegawai. Sedangkan menurut (Himma, 2022) salah satu kunci utama dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi adalah rekrutmen dan pelatihan kerja. Rekrutmen dilakukan setiap organisasi untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dan tenaga kerja yang di maksud adalah tenaga kerja yang baik, baik secara jangka pendek, menengah, maupun Panjang untuk nantinya dipekerjakan di organisasi melalui prosedur dari perekrutan sebuah perusahaan, dan pegawai tersebut bisa di tempatkan sesuai dengan bidang dan kemampuannya. Menurut (Poernomo & Hartono, 2019) Pelaksanaan sistem rekrutmen terhadap calon pegawai dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh pegawai yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan pegawai yang memiliki jiwa kompetitif tergantung pada proses rekrutmen dan pelatihan dari pihak instansi terkait. Tujuan dilakukannya perekrutan pegawai adalah untuk membuat instansi tersebut dapat berjalan dengan adanya pegawai di dalamnya, selain itu proses rekrutmen juga bisa membuat setiap instansi memperoleh pegawai yang berkualitas, jika pegawai yang di rekrut berkualitas maka kontribusi yang di berikan di tempat ia bekerja akan semakin baik dan akan semakin baik pula pencapaian instansi tersebut, hal ini dapat terjadi jika pihak instansi mencari calon pegawai melalui suatu proses rekrutmen yang baik. Pelatihan juga sebagai upaya dalam perencanaan pemberian fasilitas pembelajaran kepada pegawai untuk menyesuaikan dengan lingkungan kantor agar kinerja mereka semakin baik. Melalui program pelatihan ini pegawai akan semakin paham dalam menjalankan tugasnya dan kinerjanya akan semakin baik. Menurut undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

Kinerja pegawai selalu menunjukkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas dan tanggung jawabnya. Namun pada kenyataannya masih banyak instansi yang belum memperhatikan tahapan dari proses pencarian calon pekerja, yang mana pada akhirnya berpengaruh pada kinerja pegawai itu sendiri. Banyak peneliti yang telah membuktikan bahwa tahapan tersebut akan berpengaruh pada kinerja. Pada dasarnya setiap kegiatan organisasi memanglah memerlukan penerapan manajemen sumber daya manusia terlebih lagi organisasi itu merupakan instansi yang bergerak dalam bidang pelayanan publik. Berdasarkan fungsi manajemen sumber daya manusia, yang mampu membentuk kinerja dalam diri pegawai yaitu dengan memberikan pelatihan dan pengembangan. Pelaksanaan pelatihan bagi calon pegawai memiliki manfaat cukup besar bagi instansi, terkhusus apabila dihubungkan dengan kinerja. Instansi melakukan program pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja penting bagi sebuah instansi untuk melaksanakan pelatihan agar pegawai tahu apa yang harusnya dilakukan dan bagaimana tindakan yang akan di ambil. Pelatihan berarti tahap awal pegawai menguasai keterampilan khusus untuk menyempurnakan pekerjaan. Seperti kasus yang ditemui dalam penelitian (Soenaryo, 2014) pada P.T Graha Cendana Abdi Mitra melakukan pelatihan pada pegawai sesuai dengan visi perusahaan. Penerapan pelatihan yang dilakukan perusahaan pada tahun 2012 ada peningkatan sekitar 1 kali lipat dimanah sebelumnya pegawai hanya memproduksi barang 33 buah setiap jam menjadi 44 buah setiap jamnya sehingga terbukti bahwa pelatihan bisa meningkatkan kinerja.

Badan amil zakat sendiri mempunyai program pelatihan wajib yaitu pelatihan berbasis kompetensi yang diberikan oleh BAZNAS pusat kepada seluruh pegawai BAZNAS Indonesia dan beberapa pelatihan yang tidak wajib untuk diikuti yang mana pelatihan ini di ikuti oleh pegawai yang di rekomendasikan oleh kebijakan kantor. Berdasarkan observasi awal peneliti pada kantor BAZNAS di wilayah provinsi Gorontalo peneliti mendapati bahwa Serta terdapat calon tenaga kerja yang ingin bekerja di BAZNAS tetapi tidak mendapatkan informasi proses rekrutmen, hal Dikarenakan proses penyebaran informasi rekrutmen yang tidak tersebar secara luas di kalangan masyarakat. Peneliti mendapati bahwa terdapat pegawai yang sudah lulus seleksi tetapi belum mengikuti pelatihan yang tidak wajib namun sudah dipekerjakan di kantor BAZNAS berdasarkan hasil observasi kepada salah satu pegawai baru beliau merupakan pegawai yang masuk melalui rekrutmen internal pada kantor BAZNAS kota Gorontalo yaitu menerangkan bahwa saat bekerja merasa banyak yang harus dikerjakan di kantor dan lelah menjalankan tugasnya, hal ini terjadi karena selama bekerja pegawai tersebut belum mengikuti semua jenis pelatihan yang di laksanakan oleh BAZNAS pusat.

Penilaian kinerja pegawai BAZNAS Lebih menekankan pada sistem absensi yang nantinya akan berpengaruh pada gaji yang akan di terima atau di potong, menurut pihak BAZNAS sistem semacam ini sangat baik di terapkan karena apabila kehadiran tidak sesuai maka akan dilakukan

pemotongan gaji dengan begitu tingkat kehadiran akan diperhatikan oleh para pegawai. Untuk melihat kinerja pegawai, BAZNAS mengukur kinerja berdasarkan hasil pencapaian target pengumpulan zakat setiap tahun di mana BAZNAS memiliki target dalam pengumpulan zakat yang di kualifikasikan dalam Kerjasama tim dan hasil kerja seperti pada diagram berikut:



Gambar 1.1: Persentase Kinerja BAZNAS Wilayah Provinsi Gorontalo Berdasarkan Hasil Pencapaian Target Penerimaan Zakat Tahun 2021-2022 Yang Di Kualifikasikan Dalam Kerja Sama Tim Dan Hasil Kerja
 Sumber : BAZNAS Provinsi Gorontalo

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa pada tahun 2019-2022 kinerja pegawai BAZNAS di wilayah provinsi Gorontalo sangat baik. BAZNAS mampu mempertahankan tingkat pendapatan dan kinerja mereka. Melihat kondisi ini peneliti menduga terdapat faktor-faktor yang mendukung kinerja BAZNAS yaitu proses rekrutmen dan pelatihan yang memiliki kualitas.

Beberapa masalah yang dihadapi BAZNAS salah satunya yaitu pada tahun 2019 seluruh BAZNAS Indonesia menjadi suatu lembaga yang menunjang pemulihan ekonomi pada saat wabah Covid-19 dimana BAZNAS se-Indonesia memaksimalkan bantuan sembako kepada masyarakat melalui program kerja BAZNAS. Pemerintah provinsi Gorontalo menambahkan jumlah penerima bantuan sembako kepada masyarakat pada saat Covid-19 sehingga membuat pihak BAZNAS kesulitan dalam penyaluran bantuan hal ini dibuktikan dengan adanya bentuk kerja sama tim kerja BAZNAS kota Gorontalo dengan tim kerja badan nasional penanggulangan bencana (BNPB) kota Gorontalo dalam menyalurkan sembako. Dibalik masalah yang dihadapi oleh BAZNAS di wilayah provinsi Gorontalo juga terdapat prestasi yang di raih oleh BAZNAS wilayah provinsi Gorontalo, seperti pada BAZNAS awards 2022 BAZNAS wilayah Provinsi Gorontalo masuk dalam Kategori kampanye zakat terbaik dimana BAZNAS Kabupaten/Kota wilayah provinsi Gorontalo memiliki pertumbuhan pengumpulan Zakat Infak Dan Sedekah Terbaik.

Berdasarkan penjelasan di atas dugaan sementara peneliti bahwa rekrutmen dan pelatihan bermanfaat untuk mewujudkan tujuan dari instansi secara efisien. Sama halnya dengan instansi yang lain BAZNAS di wilayah provinsi Gorontalo membutuhkan pegawai yang berkompeten di bidangnya untuk memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk memilih judul "Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAZNAS Di Wilayah Provinsi Gorontalo".

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai BAZNAS DI wilayah Provinsi Gorontalo. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai BAZNAS di wilayah Provinsi Gorontalo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yakni metode pengambilan sampel dimana semua populasi menjadi sampel penelitian, yang dikarenakan populasi cukup sedikit. Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik kuisioner, yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang daftar pertanyaan yang telah di buat atau di susun

oleh peneliti dalam bentuk kuisisioner dan di bagikan kepada pegawai BAZNAS di wilayah Provinsi Gorontalo.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner yang digunakan. Uji validitas bertujuan untuk melihat ketepatan instrumen pengukur penelitian. Validitas adalah ukuran yang sebenarnya, untuk mengukur apa yang akan diukur, yaitu ketepatan dan kecermatan tes dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu item dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono, 2018). Instrumen-instrumen pada setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid apabila dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{tabel} dapat ditentukan dengan df (*degree of freedom*) = $n - 2$, di mana n merupakan jumlah sampel. Pada tingkat signifikansi 0,05 dengan $N = 33$ maka diperoleh $r_{tabel} = 0.344$

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai rHitung	Nilai rTabel	Keterangan
Rekrutmen (X1)	1	0,684	0.344	Valid
	2	0,684	0.344	Valid
	3	0,451	0.344	Valid
	4	0,617	0.344	Valid
	5	0,499	0.344	Valid
	6	0,717	0.344	Valid
	7	0,637	0.344	Valid
	8	0,617	0.344	Valid
	9	0,470	0.344	Valid
	10	0,481	0.344	Valid
	11	0,617	0.344	Valid
	12	0,637	0.344	Valid
Pelatihan (X2)	1	0,788	0.344	Valid
	2	0,714	0.344	Valid
	3	0,793	0.344	Valid
	4	0,429	0.344	Valid
	5	0,613	0.344	Valid
	6	0,731	0.344	Valid
	7	0,699	0.344	Valid
	8	0,494	0.344	Valid
	9	0,699	0.344	Valid
	10	0,788	0.344	Valid
	11	0,714	0.344	Valid
	12	0,793	0.344	Valid
Kinerja (Y)	1	0,646	0.344	Valid
	2	0,646	0.344	Valid
	3	0,646	0.344	Valid
	4	0,549	0.344	Valid
	5	0,638	0.344	Valid
	6	0,574	0.344	Valid
	7	0,591	0.344	Valid
	8	0,496	0.344	Valid

	9	0,544	0.344	Valid
	10	0,545	0.344	Valid
	11	0,561	0.344	Valid
	12	0,571	0.344	Valid
	13	0,582	0.344	Valid
	14	0,624	0.344	Valid

Sumber: Data diolah Tahun 2023 dengan SPSS

Berdasarkan tabel 1. Hasil koefisien korelasi setiap item pertanyaan dalam variabel Rekrutmen, Pelatihan, dan Kinerja memiliki r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} sehingga semua butir pertanyaan dinyatakan valid.

Hasil Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik conbach Alpha, yang dimana jika nilai Cronbach Alpha >0,6 maka instrumen dikatakan lolos reliabel. Berikut merupakan ringkasan dari uji hasil realibilitas.

Tabel 2. Hasil Uji Relibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Rekrutmen	0,828	Reliabel
Pelatihan	0,898	Reliabel
Kinerja	0,824	Reliabel

Sumber: Data diolah tahun 2023 dengan SPSS

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah reliabel. Hal ini dibuktikan dengan Cronbach Alpha masing-masing penelitian yang lebih besar dari 0,6.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk menentukan apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas terhadap BAZNAS tersebut dilakukan dengan uji *One-Sample Kolmogrov-Smirnov* dengan menggunakan program SPSS 22 for Windows dengan taraf signifikansi 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.65238152
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.087
	Negative	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		.791
Asymp. Sig. (2-tailed)		.559

Sumber: olah data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil output uji normalitas dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogrov-Smirnov* pada Tabel 3 nilai signifikansi pada kolom signifikansi data untuk eksperimen adalah 0,559. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Model dinyatakan terbebas dari multikolinearitas jika nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,1.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Rekrutmen	0,929	1,076
Pelatihan	0,929	1,076

Sumber: Olah Data dengan SPSS, 2023

Dari tabel di atas dapat di lihat bahwa semua variabel mempunyai nilai VIF masing-masing di bawah dari 10 dan nilai Toleransi lebih dari 0,1 , dengan demikian bahwa antara variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian uji Heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan SPSS 24 dengan metode Glejser memberikan hasil informasi yaitu bahwa nilai signifikansi kedua variabel bebas lebih besar dari 0.05. Berikut adalah hasil pengujian Uji Heteroskedastisitas:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Signifikan
Rekrutmen	0,603
Pelatihan	0,179

Sumber: Data diolah tahun 2023 dengan SPSS

Berdasarkan Data Pada Tabel 5 berkaitan dengan Uji Heteroskedastisitas terlihat bahwa untuk Variabel Rekrutmen (X_1) dan Variabel Pelatihan (X_2) memiliki Nilai lebih dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data hasil penelitian ini tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui gambaran pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Nilai Unstandardized Coefficients B
Constant	27.028
Rekrutmen	.477
Pelatihan	.202

Sumber: Data diolah tahun 2023 dengan SPSS

Berdasarkan data pada tabel 6 maka dapat disusun persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 27.028 + 0.477X_1 + 0.202X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut, dapat digambarkan apabila semua variabel bebas bernilai konstan maka nilai Kinerja adalah sebesar 27.028. Nilai variabel rekrutmen sebesar 0.47 atau 47% dan variabel pelatihan sebesar 0.20 atau 20%. Penambahan satu tingkat pada setiap variabel bebas akan menambah kenaikan pada variabel Kinerja sebagaimana nilai koefisien regresi tersebut.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Koefisien Determinan

Ditunjukkan dari koefisien determinasi berganda atau R^2 menunjukkan variasi atau perubahan variabel terikat yang disebabkan variabel bebas, atau digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau dapat juga dikatakan perkiraan proporsi varians yang dijelaskan oleh variabel perencanaan keuangan. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1, nilai R^2 yang semakin mendekati 1 menunjukkan pengaruh variabel penduga terhadap variabel bergantung yang semakin kuat. Sebaliknya, semakin mendekati 0 menunjukkan pengaruh yang semakin lemah.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
.675 ^a	.456	.432

Sumber: Data diolah tahun 2023 dengan SPSS

Hasil uji koefisien determinasi menyatakan bahwa nilai Adjusted R Square pada tabel 4.12 di atas adalah sebesar 0,27. Hal ini menunjukkan bahwa variabel : Rekrutmen, Pelatihan dan Kinerja Sebesar 43%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 57% dijelaskan atau digambarkan oleh variabel independen lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hasil Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan bagaimana pengaruh variabel independen yaitu rekrutmen dan pelatihan secara individual atau parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Nilai t_{tabel} dapat ditentukan dengan $df = n - k - 1$, di mana n merupakan jumlah sampel dan k merupakan jumlah parameter model. Pada tingkat signifikansi 0,05 dengan $df = 50 - 3 = 47$ maka diperoleh $t_{tabel} = 1.677$ dapat dilihat berdasarkan tabel 4.13 di bawah ini.

Tabel 8. Uji t

Variabel	Nilai t Hitung	Nilai Signifikan
Rekrutmen	2.253	.029
Pelatihan	1.571	.123

Sumber: Data diolah tahun 2023 dengan SPSS

Hasil uji t menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai dan pelatihan kurang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

1. Nilai t_{hitung} (2.253) $> t_{tabel}$ (1.677) dan tingkat signifikansi untuk variabel rekrutmen (x_1) adalah sebesar 0,02 $< 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai t_{hitung} (1.571) $< t_{tabel}$ (1.677) dan tingkat signifikansi untuk kinerja (X_2) adalah sebesar 0.123 $> 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil Uji F

Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik F adalah jika nilai signifikan $F < 0.05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2019). Hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 9. Uji F

Nilai F Tabel	Nilai Signifikan
19.660	.000

Sumber: Data diolah tahun 2023 dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji F model pertama pada tabel 4.14, maka nilai F sebesar 19.660 lebih besar dari nilai f_{tabel} sebesar 4.04 dengan tingkat signifikansi 0,000 atau $< 0,05$ maka secara simultan variabel Rekrutmen dan Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai BAZNAS.

PEMBAHASAN

Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja pegawai Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di wilayah provinsi Gorontalo.

Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai BAZNAS di wilayah provinsi Gorontalo. Artinya dengan penerapan proses rekrutmen yang baik maka para calon pegawai yang akan mendaftar memiliki kualifikasi dan poin yang cukup agar nantinya pada tahap seleksi para pegawai yang terpilih memang benar-benar baik secara administrasi dan kualitas sehingga instansi memiliki peluang yang lebih besar menentukan pilihan terhadap calon pelamar yang dianggap memenuhi standar yang ditetapkan instansi.

Proses rekrutmen pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di wilayah provinsi Gorontalo cukup banyak pegawai yang di rekrut berdasarkan penarikan pegawai saat awal terbentuknya instansi ini. Dimanah para pegawai tersebut masuk melalui perekrutan internal dan sisanya merupakan pegawai baru yang masuk dan di seleksi sebagaimana peraturan yang ada pada kantor BAZNAS itu sendiri menurut hasil penelitian bahwa rekrutmen internal mampu meningkatkan kerja sama tim hal ini karena pegawai yang di rekrut merupakan orang yang sudah di kenal sehingga bisa berkomunikasi atau bekerja sama tanpa ragu.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel rekrutmen memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai BAZNAS di wilayah provinsi Gorontalo. Menurut hasil penelitian rekrutmen dapat meningkatkan kinerja pegawai Badan Amil Zakat Nasional di wilayah provinsi Gorontalo, diketahui pula kinerja pegawai BAZNAS di wilayah provinsi Gorontalo berada pada kriteria sangat baik. Hal ini membuktikan bahwa proses rekrutmen menjadi variabel yang memiliki peran yang cukup besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai di wilayah provinsi Gorontalo. Artinya, semakin baik proses rekrutmen maka kinerja pegawai BAZNAS di wilayah provinsi Gorontalo juga akan ikut meningkat. Hal ini dikarenakan rekrutmen bertujuan mencari pegawai yang memiliki prestasi kinerja dan kompetitif yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arta.,*et.,al* (2023) bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Aziz.,*et.al* (2017) yang berjudul pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja menyatakan bahwa rekrutmen secara langsung berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Di Wilayah Provinsi Gorontalo

Pelatihan adalah usaha yang dilakukan dalam memperbaiki kualitas pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawab, atau proses melatih pekerjaan yang ada dalam lingkungan kerjanya. Pelatihan dapat membantu pegawai meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Dengan begitu, mereka dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Menurut hasil penelitian ini pelatihan kerja kurang berpengaruh terhadap kinerja pegawai BAZNAS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa angka pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai BAZNAS hanya sebesar 20%. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa pelatihan ini tidak menjadi hal utama dalam kebutuhan pekerjaan yang ada di BAZNAS. Sehingga beberapa pegawai memberi tanggapan tidak setuju jika indikator pelatihan dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Pegawai yang mengikuti pelatihan hanya sekedar untuk memenuhi kualifikasi dan syarat sebagai seorang pegawai atau amil zakat, dimanah menurut para pegawai pelatihan yang di adakan kurang kaitannya dengan pekerjaan individu yang ada dalam

pekerjaan seorang amil seperti pelatihan yang berbentuk seminar dan pelatihan berbasis kompetensi.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian oleh (Razak, 2020) bahwa variabel pelatihan yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan. Adapun hal yang menyebabkan variabel pelatihan sangat berpengaruh pada penelitiannya ialah jika indikator materi pelatihan yang ada sudah memenuhi kebutuhan para peserta dan jika instansi telah memberikan materi pelatihan yang sesuai dengan rencana Perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Sedangkan pada pelatihan yang ada di BAZNAS kurang kaitannya dengan pekerjaan pegawai yang membuat pegawai kurang antusias dalam mengikuti pelatihan.

Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Di Wilayah Provinsi Gorontalo

Kinerja para pegawai dilihat dari realisasi pengumpulan zakat sebelumnya mengalami kestabilan dan peningkatan sejak tahun 2020-2022. Hal tersebut dikarenakan sistem yang dilaksanakan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di wilayah provinsi Gorontalo cukup baik, dimanah dapat dilihat dari sistem rekrutmen dan pelatihan. Untuk syarat-syarat dalam perekrutan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di wilayah provinsi Gorontalo tidak harus lulusan sarjana meskipun lulusan sarjana masih mendapat peluang untuk bekerja dalam lembaga Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di wilayah provinsi Gorontalo. Tetapi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di wilayah provinsi Gorontalo lebih menekankan pada hal ketepatan waktu dan kerja sama tim dalam bekerja. Hal tersebut nantinya akan meningkatkan kinerja para pegawai sehingga akan berdampak positif bagi BAZNAS itu sendiri. Hal tersebut juga dapat dilihat dari hasil observasi peneliti dimanah ketepatan waktu atau kehadiran yang di perhatikan oleh salah satu BAZNAS yang ada di wilayah provinsi Gorontalo dalam hal ini BAZNAS kota Gorontalo sebagai bentuk mempertahankan kinerja pegawai serta kerja sama tim yang menjadi hal wajib diterapkan dalam Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) kota Gorontalo.

Sistem pelatihan yang diterapkan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di wilayah provinsi Gorontalo yaitu pelatihan eksternal atau pelatihan serentak yang di adakan oleh BAZNAS pusat. Pelatihan yang di ikuti oleh pegawai hanya merupakan kebijakan kantor yang mana tidak semua pegawai mengikuti pelatihan kecuali pelatihan berbasis kompetensi. Berdasarkan hasil penelitian pelatihan yang dilakukan oleh BAZNAS kurang berpengaruh besar terhadap kinerja. Dari hasil penelitian menunjukkan bawah alasan mengapa pelatihan kurang berpengaruh karena dalam pelaksanaannya materi yang diberikan kurang kaitannya dengan tugas seorang amil zakat yaitu pekerjaan yang berkaitan dengan penerimaan zakat. Sedangkan pada rekrutmen sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tetapi jika kedua sistem tersebut diterapkan dengan baik maka akan berdampak baik pula terhadap kinerja para pegawai. Hal ini karena berpengaruh atau tidaknya pelatihan terhadap pegawai harus tetap di latih untuk menambah pengetahuan dan wawasan pegawai itu sendiri. Berdasarkan hasil observasi peneliti bahwa pelatihan ini bisa membuat para pegawai baru menjadi saling berdiskusi dan mempererat tali silaturahmi sesama pegawai sehingga nilai kerja sama tim cukup terbentuk dan dengan adanya pelatihan menjadi tempat untuk refreshing dan berkumpulnya para pegawai baru. Oleh sebab itu Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di wilayah provinsi Gorontalo harus memperhatikan dengan sebaik mungkin akan kedua sistem tersebut karena dalam menjalankan sebuah instansi dengan baik maka diperlukan juga pegawai yang baik pula dalam menjalankan setiap kegiatan yang ada pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di wilayah provinsi Gorontalo sehingga nantinya tujuan-tujuan yang ingin dicapai dapat terpenuhi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aziz, (2017) dan Handayani (2020) bahwa rekrutmen dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di wilayah provinsi Gorontalo sedangkan pada pelatihan belum menjadi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika terjadi perekrutan yang baik maka kinerja pegawai juga akan ikut meningkat begitu pun sebaliknya.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti memberikan rekomendasi kepada:

1. Instansi, Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) wilayah Gorontalo, sebaiknya meningkatkan kualitas dalam proses rekrutmen agar memperoleh pegawai yang cukup baik lagi.

2. Untuk setiap kantor BAZNAS lebih baik memberikan pelatihan khusus yang sesuai dengan kebutuhan di kantor masing-masing sehingga tidak terlalu berharap pada pelatihan yang diadakan oleh BAZNAS pusat
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti kepemimpinan, pemberdayaan tim, lingkungan kerja, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, N., & Giovanni, A. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bank Maya Pada Internasional, Tbk. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(2), 8–18. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V1i2.17>
- Asmawiyah, A., D, L. A., & Artiyani, M. (2020). Peran Kepemimpinan Sebagai Mediasi Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja. *SEIKO: Journal Of Management & Business*, 3(3), 31–43. <https://journal.steamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/724%0Ahttps://journal.steamkop.ac.id/index.php/seiko/article/download/724/431>
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 246–253. <https://doi.org/10.17358/Jabm.3.2.246>
- Badriyah, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Cetakan Ke-3* (Pp. 125–126). CV PUSTAKA SETIA.
- Datumbanua, D. S. (2021). No Title. In *Linkedin.Com*. <https://www.linkedin.com/pulse/pandangan-dalam-proses-rekrutmen-dimas-subrata/?originalsubdomain=id>
- Guest, G. (2022). No Title. Insight Talenta. <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/indikator-penilaian-kinerja-pegawai-menurut-ahli/>
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/Abdi.V1i2.168>
- Handayani, R. (2020). The Effect Of Training And Motivation On Employee Performance. *PINISI Discretion Review*, 2(1), 25. <https://doi.org/10.26858/Pdr.V2i1.13221>
- Himma, F. (2022a). No Title. In *Majoo*. <https://majoo.id/solusi/detail/rekrutmen-adalah>
- Himma, F. (2022b). *Rekrutmen Adalah: Pengertian, Tujuan, Dan Proses*. Majoo. <https://majoo.id/solusi/detail/rekrutmen-adalah>
- Lestari, B., Novitasari, D., Silitonga, N., & Asbari, M. (2020). *The Effect Of Recruitment And Career Development On The Spirit Of Teachers ' Work Performance In Mts Nurul Huda*. 1(2), 108–121.
- Lina, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 3(3), 281–290. <https://doi.org/10.5281/Zenodo.3930694>
- Muardi, J., Rohmawan, K., & Nurminingsih. (2022). The Effect Of Discipline And Training On Performance Of Employees At The Fire And Rescue Service In City Administration Of Central Jakarta. *Marginal: Journal Of Management, Accounting, General Finance And International Economic Issues*, 1(2), 83–92. <https://doi.org/10.55047/Marginal.V1i2.137>
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal Of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.24256/Kelola.V2i2.438>
- Poernomo, H., & Hartono. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo. *Journal Of Management And Accounting*, 2(1), 87–101.
- Prastya, I. (2023). *Pengertian Kinerja*. Ayosinau.Com. <https://www.ayosinau.com/pengertian-kinerja/>
- Razak, N. (2020). *The Effect Of Training , Competence And Work Motivation On Employee Performance*. 8, 121–134.
- Rio, A., Qomari, N., & Negoro, B. K. (2017). Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt . Unilever Indonesia , Tbk. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 489–505.
- Rommalla, S. (2022). 7 Proses Rekrutmen Efektif 2022-2023: HR Harus Tahu! In *Glints For Employers*. <https://employers.glints.com/id-id/blog/7-tahapan-rekrutmen-pegawai-yang-efektif/>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja* (Anna (Ed.)). PT Refika Aditama.
- Siregar, A. (2020). Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Motivasi Bekerja Pegawai Pada PT. Kaltim Kariangau Terminal (Kkt) Di Balikpapan Provinsi Kalimantan Timur. *Methosika: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Methodist*, 3(2), 113–119. <https://doi.org/10.46880/Jsika.V3i2.44>
- Soenaryo, R. (2014). Studi Deskriptif Pelatihan Pegawai Pada Pt. Graha Cendana Abadi Mitra. *Agora*, 2(1), 1–11.
- Sugandhi, D. F. P. (2016). *Pemanfaatan Hasil Belajar Pada Pelatihan Keterampilan Mekanik*

Otomotif (Studi Kasus Pada Lulusan Lembaga Pendidikan Keterampilan Pelita Massa).

Sugiyono, P. D. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Sutopo (Ed.); 2nd Ed.). Alfabeta, Bandung.

Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal, WartaE,disi,60*(April),91–96.[Http://Jurnal.Dharmawangsa.Ac.Id/Index.Php/Juwarta/Article/View/413](http://Jurnal.Dharmawangsa.Ac.Id/Index.Php/Juwarta/Article/View/413)