**KATA PENGANTAR**

يٰأَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا هَلْ أَدُلُّكُمْ عَلٰى تِجَارَةٍ تُنْجِيْكُمْ مِّنْ عَذَابٍ أَلِيْمٍ ١٠

تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَرَسُوْلِهٖ وَتُجَاهِدُوْنَ فِيْ سَبِيْلِ اللّٰهِ بِأَمْوَالِكُم وَأَنْفُسِكُمْ ۗ ذٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِنكُنْتُمْ تَعْلَمُوْنَ ۙ١١ْ

*Artinya :*

*Hai orang-orang yang beriman, sukakah kamu Aku tunjukkan suatu perniagaan yang dapat menyelamatkan kamu dari azab yang pedih ? (Yaitu) kamu beriman kepada Allah dan Rasul-Nya dan berjihad di jalan Allah dengan harta dan jiwamu. Itulah yang lebih baik bagimu jika kamu mengetahuinya. (Q.S. Ash-Shaff 10-11).*

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat membuat skripsi ini. Penyusunan skirpsi ini merupakan kewajiban bagi setiap mahasiswa yang akan menyelesaikan studi di perguruan tinggi, khususnya di Fakultas Ekonomi Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah, dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi.

Dalam kesempatan ini penulis memilih judul **“Pengaruh Sistem *Recruitment*, Kemampuan Kerja Dan Pelatihan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang”** penulis telah berusaha keras dalam rangka menghasilkan tulisan yang baik, namun penulis menyadari bahwa masih jauh dari sempurna, baik dari segi ilmiahnya maupun dari segi penulisan tata bahasanya. Hal ini sebabkan kurangnya pengetahuan dan kemampuan yang ada penulis. Namun berkat bantuan, bimbingan, dukungan moril dan materi dari berbagai pihak sehingga proposal ini dapat penulis selesaikan.

Oleh karena itu, pada bagian ini penulis ingin juga menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya, kepada :

1. Bapak Dr. KRT. Hardi Mulyono K. Surbakti, selaku Rektor Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah Medan.
2. Ibu Dr. Anggia Sari Lubis, Se, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah Medan.
3. Bapak Toni Hidayat, SE, M.Si, selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah Medan.
4. Bapak Muhammad Dani Habra, SE, M.MA, selaku dosen Pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, dorongan serta semangat kepada penulis selama penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen/Staff pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah Medan.
6. Teristimewa untuk Osmena dan Mela Diani Nasution selaku orang tua penulis, Djesi Ariani dan Jea Ananta selaku kakak dan adik penulis. Yang selalu memberikan kasih sayang, dukungan, doa dan nasehat serta kesabaran yang luar biasa dalam setiap langkah penulis.
7. Seluruh teman-teman lainnya yang telah membantu penulis dalam pembuatan dan penyelesaian skripsi ini.
8. *Last but not least, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me never quitting, for just being me at all times.*

dengan lapang dada penulis mengharapkan masukan, saran dan kritikan-kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Kepada Allah swt. jugalah penulis panjatkan doa, semoga bantuan dan ketulusan yang telah diberikan senantiasa bernilai ibadah di sisi Allah swt dan mendapat pahala yang berlipat ganda. ALLAHUMMA AMIN.

**Medan, Mei 2022**

**Ade Irma**

**183114123**

**DAFTAR ISI**

**ABSTRAK i**

***ABSTRACT* ii**

**KATA PENGANTAR iii**

**DAFTAR ISI vi**

**DAFTAR TABEL**

**DAFTAR GAMBAR**

**DAFTAR LAMPIRAN**

**BAB I PENDAHULUAN 1**

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Identifikasi Masalah 14

1.3 Batasan Masalah 14

1.4 Rumusan Masalah 15

1.5 Tujuan Penelitian 15

1.6 Manfaat Penelitian 16

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA 17**

2.1 Kerangka Teori 17

2.1.1 *Recruitment* 17

2.1.1.1 Tujuan *Recruitment* 19

2.1.1.2 Penentuan Dasar *Recruitment* 19

2.1.1.3 Sumber dan Metode *Recruitment* 20

2.1.1.4 Prinsip *Recruitment* Efektif 24

2.1.1.5 *Recruitment* dalam Konteks Pegawai Negeri Sipil 25

2.1.2 Kemampuan Kerja 28

2.1.2.1 Dimensi-Dimensi Kemampuan Kerja 30

2.1.2.2 Indikator Kemampuan Kerja 33

2.1.3 Pelatihan Pegawai 34

2.1.3.1 Tujuan Pelatihan 35

2.1.3.2 Langkah-Langkah Pelatihan 36

2.1.3.3 Indikator Pelatihan 39

2.1.3.4 Metode Pelatihan 41

2.1.4 Kinerja Pegawai 44

2.1.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja. 45

2.1.4.2 Metode Penilaian Kinerja Karyawan 46

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai 50

2.2 Penelitian Terdahulu 54

2.3 Kerangka Konseptual 57

2.5 Hipotesis 58

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN 60**

3.1 Desain Penelitian 60

3.2 Populasi dan Sampel 60

3.2.1 Populasi 60

3.2.2 Sampel 61

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian 62

3.4 Variabel dan Indikator Penelitian 63

3.5 Metode Pengumpulan Data 67

3.6 Teknik Analisis Data 67

3.6.1 Uji Validitas dan Realibilitas 67

3.6.2 Analisis Deskriptif 68

3.6.3 Analisis Regresi Linear 68

3.6.4 Uji Asumsi Klasik 69

3.6.4.1 Uji Normalitas 69

3.6.4.2 Uji Heteroskedastisitas 70

3.6.4.3 Uji Multikolineritas 71

3.6.4.4 Uji Koefisien Determinasi (*R²*) 71

3.6.5 Uji Hipotesis 72

3.6.5.1 Uji Signifikansi Serempak (Uji-F) 72

3.6.5.2 Uji Signifikansi Parsial (uji-t) 72

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 74**

4.1 Hasil Penelitian 74

4.1.1 Gambaran Umum Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang 74

4.1.2 Uji Validitas dan Reliabilitas 76

4.1.2.1 Uji Validitas 76

4.1.2.2 Uji Reliabilitas 77

4.1.3 Hasil Analisis Deskriptif 78

4.1.3.1 Karakteristik Responden 78

4.1.3.2 *System Recruitment* 84

4.1.3.3 Kemampuan Kerja 88

4.1.3.4 Pelatihan Pegawai 94

4.1.3.5 Kinerja Pegawai (Y) 101

4.1.4 Hasil Analisis Regresi 107

4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik 109

4.1.5.1 Uji Normalitas Residual 109

4.1.5.2 Hasil Uji Heterokedastisitas 110

4.1.5.3 Hasil Uji Multikolonieritas 112

4.1.5.4 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R²) 112

4.1.6 Uji Hipotesis 113

4.1.6.1 Uji Secara Serempak (Uji-F) 113

4.1.6.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji t) 113

4.2 Pembahasan 115

4.2.1 Pengaruh Sistem Recruitment Terhadap Kinerja Pegawai 115

4.2.2 Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai 117

4.2.3 Pengaruh Pelatihan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai 120

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 123**

5.1 Kesimpulan 123

5.2 Saran 123

**DAFTAR PUSTAKA 126**

**DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Jumlah Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang Berdasarkan Retribusi Daerah 9

Tabel 1.2 Jumlah PNS Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang 9

Tabel. 2.1 Penelitian Terdahulu 54

Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian 62

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel 64

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas 76

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas 78

Tabel 4.3 Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang dalam melakukan usulan recruitment berdasarkan deskripsi pekerjaan yang ada di instansi 84

Tabel 4.4 Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang dalam melakukan usulan recruitment berdasarkan spesifikasi pekerjaan yang ada di instansi 84

Tabel 4.5 Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang dalam melakukan usulan recruitment menyesuaikan dengan jumlah pegawai yang ada 85

Tabel 4.6 Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang dalam melakukan usulan recruitment berdasarkan analisis kebutuhan pegawai di instansi 86

Tabel 4.7 Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang dalam mengusulkan kebutuhan pegawai dalam proses recruitment memiliki perencanaan strategis dan keputusan-keputusan strategis 86

Tabel 4.8 Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang dalam mengusulkan kebutuhan pegawai dalam proses recruitment sesuai dengan kebijakan dan persetujuan pimpinan instansi 87

Tabel 4.9 Saya mampu menggunakan logika dalam menilai implikasi dari suatu argument 88

Tabel 4.10 Saya mampu mengaplikasikan pengetahuan sesuai dengan pekerjaan 88

Tabel 4.11 Saya mampu berkerja sama dengan rekan kerja dan atasan 89

Tabel 4.12 Saya bersikap terbuka apabila mendapat teguran dari atasan atau masukan dari rekan kerja 90

Tabel 4.13 Mampu bersikap netral dan ramah dalam menghadapi public yang membutuhkan pelayanan 90

Tabel 4.14 Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu 91

Tabel 4.15 Saya bersedia berkerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan 92

Tabel 4.16 Saya selalu mempertimbangkan sesuatu dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan 92

Tabel 4.17 Saya mampu menyampaikan ide-ide atau gagasan terkait pekerjaan 93

Tabel 4.18 Saya mampu menyatakan ketidaksetujuan tanpa harus menciptakan konflik 94

Tabel 4.19 Pegawai termotivasi untuk lebih giat berkerja setelah mengikuti pelatihan 94

Tabel 4.20 Pegawai memiliki kemampuan sesuai dengan apa yang diajarkan dalam pelatihan 95

Tabel 4.21 Instruktur pelatihan menguasai materi pelatihan yang diajarkan 96

Tabel 4.22 Intsruktur menguasai teknik penyampaian materi pelatihan 97

Tabel 4.23 Materi yang diberikan dalam pelatihan relevan dengan kebutuhan pekerjaan 97

Tabel 4.24 Materi yang diberikan bermanfaat bagi pekerjaan karyawan 98

Tabel 4.25 Materi yang diberikan selalu mengandung kebaharuan sehingga mampu menjawab tantangan zaman 98

Tabel 4.26 Materi yang disampaikan didukung oleh sistem berkerja yang terbaru 99

Tabel 4.27 Metode pelatihan diterapkan secara sistematis 100

Tabel 4.28 Metode pelatihan mudah untuk dipahami oleh peserta pelatihan 100

Tabel 4.29 Hasil pekerjaan yang saya laksanakan selalu mencapai target atau melebihi rata-rata dari standar organisasi 101

Tabel 4.30 Pekerjaan yang saya selesaikan selalu tepat sasaran 102

Tabel 4.31 Saya selalu teliti dalam melakukan pekerjaan sehingga hampir tidak ada kesalahan dalam pekerjaan saya 103

Tabel 4.32 Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang ditugaskan kepada saya 103

Tabel 4.33 Saya selalu mampu mencapai target kerja yang ditugaskan kepada saya 104

Tabel 4.34 Saya selalu mampu menyelesaikan laporan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan kepada saya 105

Tabel 4.35 Saya selalu ramah dalam melayani public 105

Tabel 4.36 Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan menekankan kepada kejujuran 106

Tabel 4.37 Saya selalu berpegang teguh pada sumpah jabatan yang saya ucapkan sebelumnya 107

Tabel 4.38 Analisis Regresi Linier Berganda 108

Tabel 4.39 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov 110

Tabel 4.40 Hasil Uji Heterokedastisitas 111

Tabel 4.41 Hasil Uji Multikolonieritas 112

Tabel 4.42 Koefisien Determinasi (R²) 112

Tabel 4.43 Uji Pengaruh Simultan dengan Uji F 113

Tabel 4.44 Hasil Analisis Uji Signifikasi Parsial (Uji t) 114

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Konsep 58

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Pendapatan Daerah Kab. Deli Serdang 75

Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 79

Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 80

Gambar 4.4 Karakteristik responden Berdasarkan Status 81

Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 82

Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Karakteristik Masa Kerja 83

Gambar 4.7 Histogram Uji Normalitas 109

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner 128

Lampiran 2 Tabulasi Data 1 33

Lampiran 3 Validitas X1, X2, X3, Y 141