

PENGARUH STRATEGI REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SEMARANG

(Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang)

Oleh:

Zulianti

Dosen Pembimbing:

1. Leonardo Budi Hasiholan, SE.MM

2. Moch. Mukeri Warso, S.Ag.MM

ABSTRAK

Berhasil atau tidaknya suatu instansi dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, sangat bergantung pada kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Karena begitu pentingnya faktor sumber daya manusia itu, maka sudah semestinya apabila Instansi Pemerintah memberikan perhatian yang serius terhadap kemampuan faktor sumber daya manusia ini dalam menunjang pencapaian tujuan Instansi Pemerintah. Salah satu yang telah dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Semarang, dengan cara rekrutmen untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Selain rekrutmen maka perlu juga diadakan seleksi bertujuan untuk memperoleh pegawai yang sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dengan diadakan penempatan kerja yang sesuai diharapkan para pegawai dapat memberikan hasil kerja yang baik dan menghasilkan pegawai yang berprestasi atau teladan.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui proses pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja pegawai yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Semarang, selain itu untuk mengetahui bagaimana Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Semarang mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan untuk mengetahui terapan teori SDM dan pengaruh strategi rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Semarang .

Berdasarkan analisis data, dapat ditarik beberapa kesimpulan pada saat dilakukan pengolahan regresi linier berganda. Penelitian ini memenuhi syarat validitas, reliabilitas, uji determinasi, serta lolos dari uji normalitas kemudian bebas dari multikolonearitas dan heteroskedastisitas.

Hasil perhitungan statistik mengenai rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Semarang ternyata ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Dibuktikan dengan hasil $F_{hitung} (21,061) > F_{Tabel} (2,76)$. Dan variabel independen rekrutmen mempunyai pengaruh yang sangat besar di antara variabel independen seleksi (X_2), dan penempatan kerja (X_3), karena variabel rekrutmen (X_1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,377 jika dibandingkan dengan variabel seleksi (X_2) koefisien regresinya sebesar 0,234, sedangkan penempatan kerja (X_3) memiliki nilai koefisien regresinya sebesar 0,314.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja, Prestasi Kerja

ABSTRACT

By : Zulianti

Lecture : Management

Success or failure of an agency in achieving its intended purpose, highly dependent on the quality and quantity of its human resources. Because so the importance of the human factor, then it should be if the government agencies give serious attention to the ability of the human factor in supporting the achievement of the objectives of this Government Agencies. One that has been done by the Regional Employment Agency (BKD) Semarang, the way to obtain the recruitment of qualified human resources. In addition it is necessary also held recruitment of selection is to obtain the employee in accordance with the needs of government agencies with appropriate work placement organized employees are expected to provide good work and produce outstanding or exemplary employee.

This study has the objective to determine the implementation process of recruitment, selection, and placement of employees work done by the Regional Personnel Agency (BKD) Semarang, in addition to knowing how the Regional Personnel Agency (BKD) Semarang get quality human resources and to know applied theory and influence strategy HR recruitment, selection and placement on the performance of employees at the Regional Employment Agency (BKD) Semarang.

Based on data analysis, some conclusions can be drawn at the time of processing of multiple linear regression. This study qualify the validity, reliability, determination test, and pass the test of normality then free of multikolonearitas and heteroscedasticity.

The results of the statistical calculation of the recruitment, selection and placement on the performance of employees in the Regional Personnel Agency (BKD) was known to Semarang turns out there is a positive and significant effect of recruitment, selection and placement on work performance of employees. Evidenced by the results of the F count $(21.061) > F$ table (2.76) . And the recruitment of independent variables have a very large influence on the selection independent variable (X_2), and job placement (X_3), due to variable recruitment (X_1) has a regression coefficient of 0.377 if sibandingkan with the selection of variables (X_2) regression coefficient of 0.234, while the work placement (X_3) has a value of regression coefficient of 0.314.

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini, tidak dapat di pungkiri oleh adanya pesaingan yang sangat kompetitif dalam mendapatkan pekerjaan. Mengapa belakangan ini tingkat persaingan mencari kerja semakin ketat, karena setiap tahunnya, banyak sekali calon pencari kerja dari lulusan sekolah menengah maupun dari sarjana yang di hasilkan oleh lembaga pendidikan di Indonesia, walarupun jumlah lulusan selalu banyak pada tiap tahunnya, namun tidak sebanding dengan lapangan kerja yang tersedia.

Meskipun tersedianya lapangan pekerjaan, baik dari pemerintah maupun swasta yang memberikan kesempatan bekerja, tetap saja tidak dapat menampung para lulusan tersebut. Di samping itu, dari segi penyaringan calon pekerja sangatlah selektif dan penuh dengan pertimbangan. Semua perusahaan-perusahaan tersebut hanya ingin menerima SDM yang berkualitas yaitu orang-orang yang di anggap mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kedudukan yang telah ditentukan.

Tenaga kerja adalah sumber daya manusia yang paling berharga bagi suatu perusahaan, karena suatu perusahaan bergantung pada tenaga-tenaga kerja tersebut. Perusahaan pasti sadar akan hal tersebut dan oleh karena itu perusahaan harus memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang diterapkan oleh perusahaan. Dengan maksud agar suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan aset (kekayaan) yang sangat berharga, yang harus di pelihara dan di kembangkan, sehingga ia dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan atau lembaga itu sendiri. Perusahaan akan mencari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten di bidangnya,

karena sumber daya manusialah yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Walaupun suatu perusahaan yang kondisi sumber daya lainnya berlimpah, seperti tingkat kemenejemenan yang bagus dan menggunakan teknologi yang modern, tidak akan efektif jika tidak di dukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional.

Proses seleksi merupakan langkah awal bagi suatu perusahaan untuk dapat memperoleh tenaga kerja yang berpestasi dan berkualitas, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan dengan baik. Melalui seleksi ini di harapkan dapat memberikan informasi yang benar tentang kemampuan dan keahlian para calon tenaga kerja yang di rekrutnya.

Kita juga mengetahui, bahwa proses seleksi yang dilakukan oleh perusahaan, selain memakan waktu yng cukup lama juga membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang tidak ingin di bebani dengan masalah yang berkenaan dengan proses seleksi tersebut.

Jika perusahaan dapat melaksanakan proses ini dengan cara yang tepat, jujur, cermat, dan objektif, maka dapat di pastikan perusahaan akan dapat menghemat biaya perusahaan dan mendapatkan calon tenaga kerja yang baik dan berkualitas.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang (BKD) merupakan lembaga pemerintahan yang mengelola kepegawaian di kota Semarang, yang bertujuan untuk Terwujudnya Manajemen Kepegawaian Pemerintah Semarang yang Profesional dan Berbudaya. Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang (BKD) mempunyai berbagai layanan yaitu mengenai Pengadaan Pegawai, Kesejahteraan Pegawai, Informasi Data Kepegawaian, Pengembangan Pegawai, Mutasi, Pembinaan Karier Pegawai, Disiplin

Pegawai, Pensiun, Pemberhentian Pegawai. Untuk dapat menciptakan sistem pembinaan karir pegawai, perlu dirancang suatu pola karir pegawai yang sesuai dengan visi misi organisasi, budaya organisasi dan kondisi perangkat pendukung sistem kepegawaian yang berlaku bagi organisasi, sesuai dengan peraturan perundangan Pegawai Negeri Sipil yang berlaku.

Pengelola sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektifitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitatif yang tetap.

Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang di berikan.

Mengingat sangat pentingnya proses Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan kerja bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas dan berprestasi.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH STRATEGI REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI STUDY

PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) KOTA SEMARANG.”

2. TELAAH PUSTAKA

Rekrutmen Menurut Hasibun (2008:28) rekrutmen merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Lowongan pekerjaan juga bisa timbul, karena ada pekerja yang berhenti atau pindah ke organisasi yang lain. Mungkin pula lowongan terjadi karena ada pekerja yang diberhentikan, baik dengan hormat atau tidak dengan hormat dikarenakan pegawai dikenakan sanksi disiplin. Alasan lain adalah karena ada pekerja yang berhenti karena telah mencapai usia pensiun. Lowongan bisa pula terjadi karena ada pegawai yang meninggal dunia.

2.1 Seleksi Pegawai

Seleksi pegawai adalah salah satu bagian yang sangat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Dikatakan demikian karena didalam sebuah organisasi terdapat sekelompok pegawai yang dapat memenuhi tuntutan organisasi atau tidak sangat tergantung pada cernat tidaknya proses seleksi itu dilakukan. Jadi seleksi merupakan tahap – tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima.

Menurut Henry Simamora (2004:202) seleksi adalah proses pemeliharaan dari sekelompok pelamar, orang – orang yang diperlukan untuk memenuhi kriteria seleksi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada saat ini yang dilakukan perusahaan.

2.2 Penempatan Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono (2002:162) Penempatan tenaga kerja adalah proses

pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya.

Dalam hal ini penempatan karyawan, ada beberapa persyaratan yang harus diperhatikan, yaitu :

Pendidikan, dalam hal ini sangat mendukung dalam memangku suatu jabatan yang diberikan, dan diperlukan demi kelancaran tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan.

Kesehatan untuk menjamin kesehatan fisik dan mental sehingga dalam menempatkan karyawan pada suatu bidang pekerjaan, dapat disesuaikan dengan kondisi kesehatannya.

Pengalaman kerja ini sangat dibutuhkan perusahaan untuk penguasaan pekerjaan dan biasanya pengalaman kerja memberikan kecenderungan yang bersangkutan memiliki keahlian dan ketrampilan yang relative tinggi.

Selain memperhatikan persyaratan yang diatas, agar upaya penempatan karyawan sesuai dengan yang diharapkan, maka harus didasarkan pada deskripsi jabatan yang telah ditentukan serta berpendoman kepada prinsip “penempatan” orang – orang yang tepat pada tempat yang tepat, dan penempatan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Prinsip penempatan ini harus dilaksanakan secara konsekuen supaya seseorang pekerjaan sesuai dengan spesialisasinya atau keahliannya masing-masing. Dengan penempatan yang sesuai dan tepat ini maka gairah kerja, mental kerja, dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal bahkan kreativitas serta prakasa karyawan akan berkembang.

Penempatan yang sesuai dan tepat merupakan motivasi yang menimbulkan

antusias dan semangat kerja yang tinggi bagi seseorang dalam mengerjakan pekerjaan itu. Jadi penempatan kerja yang optimal pada karyawan.

2.3 Prestasi Kerja

Prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau performance. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang untuk menggambarkan pada “prestasi” yaitu kata “achievement”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “to achieve” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”. Menurut Justine (2006:120) mengemukakan Sumber Daya Manusia (Pegawai) berprestasi yaitu Pegawai yang dapat menyesuaikan diri dalam budaya organisasi atau perusahaan, yaitu sebagai berikut :

Pegawai yang memiliki ketrampilan dapat pengetahuan yang memadai bagi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Pegawai yang mempunyai keinginan untuk bekerja dengan hasil setinggi mungkin.

Munculnya produktifitas tinggi dan rendahnya jumlah pegawai yang meninggalkan perusahaan.

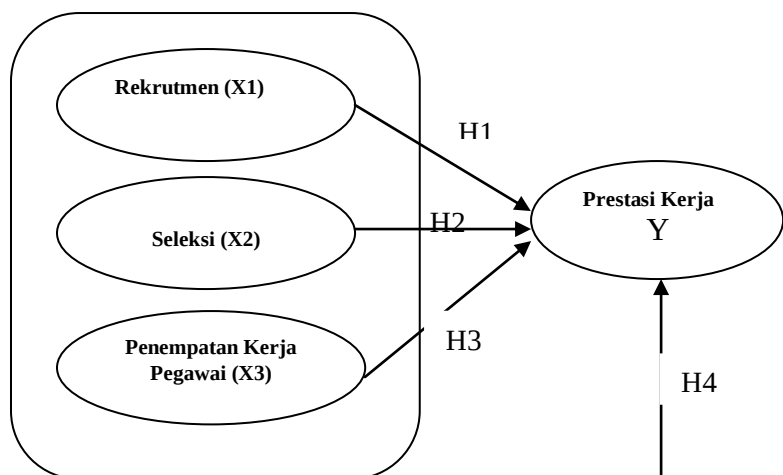
Rendahnya tingkat absen dan tingginya tingkat kepuasan kerja.

Selalu menghargai system yang sudah diterapkan oleh perusahaan.

Mengutamakan kepentingan perusahaan dalam menjalankan misinya, dengan tujuan tercapainya visi yang diharapkan oleh perusahaan.

2.5 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Berdasarkan dengan perumusan masalah yang terjadi dan dengan landasan teori yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Rekrutmen berpengaruh positif pada prestasi kerja

H2 : Seleksi berpengaruh positif pada prestasi kerja

H3 : Penempatan Kerja positif pada prestasi kerja

H4 : Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja berpengaruh positif pada Prestasi Kerja Pegawai

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang sampai juni 2014 sebanyak 61 orang.

Dalam penelitian ini si peneliti menggunakan populasi sampling, dikarenakan menurut Arikunto (2008:116), penentuan pengambilan sampel adalah apabila kurang

dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Jenis dan Sumbet Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh.

Sumber data yang diperoleh dalam penelitian dikelompokkan dalam dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.

Menurut Sugiyono (2009:137), Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada peneliti. Sedangkan Data Sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku – buku, serta dokumen perusahaan.

3.3 Metode Pengumpulan Data dan Instrument data

Pengumpulan data merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2004:1),Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data atau informasi dari responden yang sudah ditetapkan dengan sebuah pertanyaan sepihak tetapi sistematis atas dasar tujuan penelitian yang hendak dicapai.

Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya dan diisi.

Observasi

Observasi dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan hasil yang maksimal, maka perlu dilengkapi format atau blangko pengamat sebagai instrumen.

3.2 Teknik Pengelolaan Data

Menurut Satori dan Komariah (2010:177), pengolahan data merupakan suatu teknik dalam penelitian kualitatif yang dilakukan

setelah data lapangan terkumpul, data terbagi menjadi dua yaitu, data lapangan (data mentah) dan data jadi. Data yang telah diperoleh akan di olah yang kemudian disajikan dengan susunan yang baik dan rapi. Beberapa tahapan untuk pengolahan data tersebut yaitu sebagai berikut :

a. Penyusunan Data

Data yang sudah ada harus dikumpulkan semua agar mudah untuk dicek kembali apakah semua data yang dibutuhkan sudah terekap semua. Kegiatan ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis penelitian.

b. Klasifikasi Data

Klasifikasi Data merupakan usaha menggolongkan, mengelompokkan, dan memilah data berdasarkan kriteria tertentu yang telah dibuat dan ditentukan oleh peneliti.

c. Pengolahan Data

Pengolahan Data dilakukan untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan. Hipotesis yang akan diuji harus berkaitan dan berhubungan dengan permasalahan yang telah di ajukan.

d. Interpretasi hasil pengolahan data

Tahap ini menerangkan setelah penelitian menyelesaikan analisis datanya dengan cermat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur ketepatan atau kecepatan suatu instrument penelitian, dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan biasanya dilakukan uji signifikan, artinya dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap total, atau jika melakukan penilaian langsung jika batas minimal korelasi 0,252. Dan untuk menentukan r hitung yaitu dilihat pada kolom Corrected Item –Total Correlation.

Dalam hubungan dengan uraian tersebut, maka perlu dilakukan uji validitas untuk setiap variabel yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis.

Tabel 4.1
Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	Keterangan
X1	X1.1	0,485	Valid
	X1.2	0,695	Valid
	X1.3	0,508	Valid
	X1.4	0,594	Valid
	X1.5	0,419	Valid
X2	X2.1	0,477	Valid
	X2.2	0,727	Valid
	X2.3	0,525	Valid
	X2.4	0,830	Valid
	X2.5	0,609	Valid
X3	X3.1	0,369	Valid
	X3.2	0,512	Valid
	X3.3	0,669	Valid
	X3.4	0,557	Valid
	X3.5	0,593	Valid
Y	Y.1	0,656	Valid
	Y.2	0,547	Valid
	Y.3	0,646	Valid
	Y.4	0,587	Valid
	Y.5	0,678	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Tabel 4.1 yaitu hasil uji validitas menunjukkan bahwa indikator dimana X1 yaitu rekrutmen, X2 seleksi, X3 penempatan kerja dan Y prestasi kerja menunjukkan hasil yang valid. Hal ini terlihat dari semua nilai r hitung pada indikator yang ditunjukkan pada nilai *corrected item total correlation* melebihi r tabel (*r product moment*) dengan $n = 61$, yaitu n sebesar 0,252.

4.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. (Dwi 2009: 98) bahwa realibilitas kurang dari 0,60 kurang baik, sedangkan 0,70 dapat diterima dan 0,80 adalah baik. Oleh karena itulah akan disajikan hasil uji reabilitas yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai r alpha	Keterangan
1	Rekrutmen (X1)	0,766	Reliabel
2	Seleksi (X2)	0,829	Reliabel
3	Penempatan Kerja (X3)	0,769	Reliabel
4	Prestasi Kerja (Y)	0,827	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Tabel 4.2 yaitu hasil uji reabilitas dengan 3 variabel independen dan dependen ternyata memiliki cronbach's alpa 0,766– 0,829. Hal ini dapat dikatakan bahwa dari semua pertanyaan dikatakan reliabel sebab memiliki cronbach's alpadi atas 0,60.

4.3 Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menentukan seberapa besar kemampuan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Pada penelitian ini R Square yang sudah disesuaikan atau *Adjusted R Square*, karena sudah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil statistik uji koefisien determinasi dan uji regresi linier berganda yaitu dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Hasil Koefisien Determinasi

l	Mode	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,888	2,231		,846	,401
	Rekrutmen (X1)	,377	,110	,353	3,408	,001
	Seleksi(X2)	,234	,094	,260	2,478	,016
	Penempatan Kerja(X3)	,314	,106	,314	2,967	,004

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas menunjukan bahwa besar prosentase variabel prestasi kerja mampu dijelaskan oleh variabel rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja pegawai dimana ditunjukan oleh nilai Adjusted R Square dengan nilai sebesar 0,501 atau dengan prosentase 50,1%.

4.4 Uji Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi dapat dilihat dari tabel hasil uji *coefficients* berdasarkan output SPSS versi 20.0 terdapat variabel independen yaitu rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja. berikut hasil analisis regresi berganda ini disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.4
Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,725 ^a	,526	,501	2,29887	2,476

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.4 didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,888 + 0,377 + 0,234 X_2 + 0,314X_3 + e$$

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikoloneritas

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolonearitas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel – variabel bebas suatu model regresi. Dalam perhitungan model regresi harus mempunyai tolerance diatas 0,1.

Dengan demikian jika tolerance lebih rendah dari 0,1 maka terdapat multikolinieritas. Pada VIF, umumnya VIF ditentukan kurang dari 10, artinya apabila variabel tersebut lebih dari 10 maka mempunyai persoalan multikolinieritas.

Tabel 4.5
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Rekrutmen (X1)	0,774	1,291
Seleksi (X2)	0,757	1,322
Penempatan Kerja (X3)	0,741	1,349

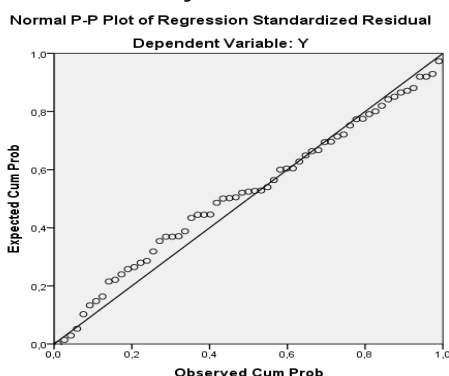
Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Pada tabel 4.5 hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, yang berarti bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen

2. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan terhadap regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik P – P Plot terdapat residual error model regresi diperoleh sudah menunjukkan adanya pola grafik yang normalitas, yaitu adanya sebaran titik yang berada tidak jauh dari garis diagonal.

Gambar 4.1
Uji Normalitas



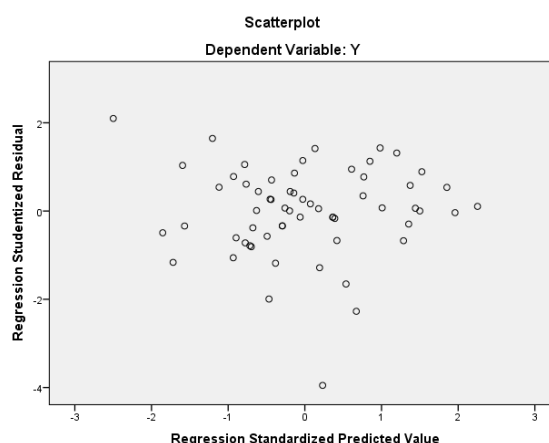
Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik – titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *scatter plot*. Jika tidak terdapat variabel yang signifikan maka dapat disimpulkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian pada lampiran sebagaimana juga pada gambaran 4.2, sebagai berikut :

Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan terdapat pola yang jelas dari titik –titik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti bahwa tidak adanya gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

4.5 Penguji Hipotesis

1. Uji F

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui variabel–variabel independen secara simultan (bersama–sama) terhadap variabel dependen.

Tabel 4.6 Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	333,915	3	111,305	21,061	,000 ^b
Residual	301,233	57	5,285		
Total	635,148	60			

a. Dependent Variable: Y

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

Pada tabel 4.7, diketahui bahwa signifikansi dari masing-masing variabel X1, X2, X3 yaitu 0,401 yang berarti dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan ketiga secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang.

Tabel 4.7
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,888	2,231		,846	,401
Rekrutmen(X1)	,377	,110	,353	3,408	,001
Seleksi(X2)	,234	,094	,260	2,478	,016
Penempatan Kerja X3	,314	,106	,314	2,967	,004

a. Dependent Variable: Y

4.6 KESIMPULAN, SARAN

4.7 Kesimpulan

Berdasarkan analisis secara parsial, ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa hasil t hitung sebesar $3,408 > 1,671$ berarti terdapat variabel rekrutmen (X_1) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai (Y), variabel seleksi (X_2) hasil t hitung sebesar $2,478 > 1,671$ berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y), dan penempatan kerja (X_3) hasil t hitung sebesar $2,967 > 1,671$ berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Semarang. Artinya menurut calon pegawai, ketiga variabel independen tersebut dianggap penting untuk menjadikan pegawai yang berprestasi.

Pengaruh antara rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja pegawai terhadap prestasi kerja pegawai khususnya pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Semarang, ternyata secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

Dibuktikan dengan hasil F hitung ($21,061 > F$ Tabel (2.76). Dan dari hasil pengujian regresi linier berganda menunjukan bahwa dari semua variabel independen (rekrutmen, seleksi, penempatan kerja) yang terbesar mempengaruhi prestasi kerja pegawai (Y) khususnya pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Semarang adalah rekrutmen (X_1), alasannya karena variabel rekrutmen (X_1) memiliki nilai koefisien regresi yang terbesar 0,377, jika dibandingkan dengan variabel seleksi (X_2), yang ditunjukan dari nilai koefisien regresinya sebesar 0,234, dan penempatan kerja (X_3) nilai koefisien regresinya sebesar 0,314.

5.2 Saran

Adapun saran–saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disarankan agar dalam menerapkan metode rekrutmen, khususnya pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Semarang, hendaknya mempertahankan atau mengembangkan metode rekrutmen yang selama ini diterapkan.
2. Disarankan agar Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Semarang lebih memperhatikan penerapan pegawai yang sesuai dengan kompetensi atau kemampuan yang dimiliki agar bisa bekerja secara optimal.
3. Supaya tidak terjadi masalah mengenai ketidaksesuaian antara pegawai yang diperoleh oleh pegawai dengan pengalaman kerjanya yang dimilikinya, maka sebaiknya instansi pemerintah perlu mengadakan program orientasi yaitu dimana program tersebut bertujuan untuk memperkenalkan para pegawai baru dengan peranan atau pekerjaan yang akan mereka lakukan, dan tidak hanya untuk pegawai baru saja tetapi bagi pegawai lama yang dipindah pada bagian atau jabatan yang berbedatentunya harus dilakukan juga program tersebut, karena dalam hal ini pegawai lama pun apabila dipindah pada bidang baru akan merasa sulit menyesuaikan diri atau merasa tidak cocok dengan bidang barunya. Oleh karena itu, para pegawai yang baru atau pun yang lama harus diberikan program orientasi agar para pegawai dapat mengatasi keraguan – keraguannya dan menimbulkan rasa

percaya diri dalam melakukan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Metodelogi penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hery Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Justine, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta, Cikal Sakt, 2006.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2004. *Statistik untuk penelitian*. Alfabeta, Bandung. Hal 1Satori.