

**ANALYSIS OF EMPLOYMENT, MORALE, BASIC SKILL TO THE JOB
FAIR ELECTIONS MEDIATED BY WORKPLACE
(A CASE STUDY ON BPR ARTHA KARTICENTRA BANDUNGREJO
MRANGGEN)**

Lia Amaliyah¹⁾, Leonardo Budi H²⁾, Patricia Dhiana P³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

^{2), 3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

Abstract

This research is motivated by the lack of skills or expertise and the opportunity of job seekers so that they can not choose a workplace in accordance with her wishes. In this case the researchers raised three variables: employment, employee morale and basic skills. In this study, the data used is 100 respondents. Engineering data used in this research that census sampling method, then the data is processed using multiple regression analysis. From the data processing in mind that this study meets the requirements of validity and reliability. The results obtained from the regression equation: $Y = 1.980 + 0.571 X_1 + 0,299 X_2 + 0,046 X_3 + e$

For variable workplace elections. while the variable job fair are: $Y = 13\,394 + 0.366 + e$. The constant is positive, indicating that if there is no employment variable (X_1), morale (X_2), basic skills (X_3), the selection of the workplace (Y_1). It will remain there job fair conducted by the company. From the data processing known hypothesis testing using t-test showed that the variables of job opportunities, the morale effect on the selection of the workplace with a value of $t > t_{table}$ ($4.346; 2.731 > 1.98447$), while the variable basic skills have no effect on the selection of the workplace with a value of $t < t_{table}$ ($0.390 < 1.98447$). From the test results of the F variable workplace elections obtained $F_{count} > F_{tabel}$ ($13.207 > 2.70$) with F_{sig} ($0,000$) < 0.05 , which means that simultaneous variable employment opportunities, morale, basic skill affect the election tempt work. The conclusion of this study, namely employment, partially morale effect on the selection of the workplace. while the variable basic skill has no effect on the selection of the workplace. Simultaneously there is the influence of employment opportunities, morale, basic skills, workplace elections to the job fair.

Keywords: employment, morale, basic skills, the selection of the workplace and the job fair.

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh kurangnya *skill* atau keahlian dan kesempatan yang dimiliki para pencari kerja sehingga mereka tidak dapat memilih tempat kerja sesuai dengan keinginannya. Dalam hal ini peneliti mengangkat tiga variabel yaitu kesempatan kerja, semangat kerja dan *basic skill*. Dalam penelitian ini data yang digunakan yaitu 100 responden. Teknik data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode *sensus sampling*, kemudian data diproses menggunakan analisis regresi berganda. Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa penelitian ini memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Dari persamaan regresi diperoleh hasil :

$$Y = 1.980 + 0,571 X_1 + 0,299 X_2 + 0,046 X_3 + e$$

Untuk variabel pemilihan tempat kerja. sedangkan variabel *job fair* yaitu :

$$Y = 13.394 + 0,366 + e$$

Konstanta bernilai positif, menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel kesempatan kerja (X_1), semangat kerja (X_2), *basic skill* (X_3), pemilihan tempat kerja (Y_1). Maka akan tetap ada *job fair* yang dilakukan oleh perusahaan. Dari hasil pengolahan data diketahui pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t yang menunjukkan bahwa variabel kesempatan kerja, semangat kerja berpengaruh terhadap pemilihan tempat kerja dengan nilai t hitung > t tabel (4,346; 2,731 > 1,98447), sedangkan variabel *basic skill* tidak memiliki pengaruh terhadap pemilihan tempat kerja dengan nilai t hitung < t tabel (0,390 < 1,98447). Dari hasil uji F variabel pemilihan tempat kerja diperoleh nilai F hitung > F tabel (13,207 > 2,70) dengan F sig (0,000) < 0,05 yang berarti bahwa secara simultan variabel kesempatan kerja, semangat kerja, *basic skill* berpengaruh terhadap pemilihan tempat kerja. Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu kesempatan kerja, semangat kerja secara parsial berpengaruh terhadap pemilihan tempat kerja. sedangkan variabel *basic skill* tidak berpengaruh pada pemilihan tempat kerja. Secara simultan ada pengaruh kesempatan kerja, semangat kerja, *basic skill*, pemilihan tempat kerja terhadap *job fair*.

Kata kunci : kesempatan kerja, semangat kerja, *basic skill*, pemilihan tempat kerja dan *job fair*.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang memiliki sumber daya alam dan sumber daya manusia yang melimpah. Sumber daya ini harus dapat dimanfaatkan secara maksimal. Hal penting terkait dengan Sumber

Daya Manusia (SDM) adalah bagaimana sumber daya manusia yang ada dapat dikelola dan dikembangkan, sehingga terwujudnya tujuan bangsa Indonesia dengan kesejahteraan seluruh rakyat Indonesia. Kondisi nyata yang dihadapi bangsa Indonesia saat ini

yaitu masih tingginya tingkat pengangguran yang menurut data Survei Angkatan Kerja Nasional Badan Pusat Statistik pada bulan Februari tahun 2010, dimana masih ada sebanyak 8,59 juta orang dari 116 juta angkatan kerja di Indonesia masih banyak yang belum bekerja. Keadaan Indonesia lainnya adalah masih rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki tenaga kerja, yang juga berdampak kepada rendahnya produktivitas dan daya saing pekerja Indonesia.

Kesempatan kerja akan menampung semua tenaga kerja apabila lapangan pekerjaan yang diberikan mencukupi atau sebanding dengan banyaknya tenaga kerja yang ada. Kesempatan kerja adalah banyaknya orang yang dapat tertampung untuk bekerja pada suatu perusahaan atau suatu instansi (Disnakertrans). Kesempatan kerja meliputi angkatan kerja, laju pertumbuhan investasi, laju pertumbuhan penduduk, permintaan tenaga kerja dan lapangan pekerjaan.

Job fair dirasa mampu mengurangi angka pengangguran yang ada di Indonesia. Para pencari

kerja juga dimudahkan dalam mencari pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan ketrampilan yang dimiliki. Dalam acara *job fair* pastinya banyak para pencari kerja yang membutuhkan pekerjaan dan keinginan untuk bekerja yang tinggi, maka dari itu dalam acara *job fair* tersebut banyak perusahaan yang mengikuti acara tersebut untuk membuka lowongan pekerjaan baru. Banyaknya lowongan pekerjaan tersebut membuka peluang persaingan yang ketat bagi para pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan.

Basic skill atau kemampuan dasar sangatlah penting bagi karyawan dan para pencari kerja. Kemampuan dasar seseorang sangat bermacam-macam, diantaranya yaitu kemampuan fisik, kemampuan berfikir, kemampuan pemecahan masalah, kemampuan komunikasi dan kemampuan intelektual. Kemampuan dasar sangat penting dimiliki oleh para pencari kerja yang ingin mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keinginannya, dalam dunia kerja *skill* sangatlah penting dan menjadi syarat terpenting dalam

merekrut karyawan. Contohnya karyawan BPR Karticentra Artha Bandungrejo Mranggen yang memiliki kemampuan dalam pengoperasian komputer dan kemampuan berkomunikasi dengan nasabah.

Kesempatan Kerja

Teori klasik mengemukakan pandangan mereka mengenai kesempatan kerja, yaitu bahwa tingkat output dan harga keseimbangan hanya bisa dicapai kalau perekonomian berada pada tingkat kesempatan kerja penuh (*full employment*). Sedangkan kesempatan kerja menurut pandangan Keynes, berbeda dengan klasik. Menurut Keynes, kegiatan perekonomian tergantung pada segi permintaan, yaitu tergantung kepada perbelanjaan atau pengeluaran agregat yang dilakukan perekonomian pada suatu waktu tertentu.

Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2003:105) mengatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan

pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sedangkan menurut Siagian (2003:57) bahwa semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu, target kerja, gairah kerja dan tanggung jawab.

Basic Skill

Menurut Anggias M.Sinaga dan Sri Hadiati (2001:34), *basic skill* atau kemampuan adalah suatu dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil. Menurut Robbin (2007:57), *basic skill* atau kemampuan adalah suatu kapasitas yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan tugasnya sehingga bisa menjadi penilaian atau ukuran mengenai apa yang dilakukan oleh orang tersebut.

Pemilihan Tempat Kerja

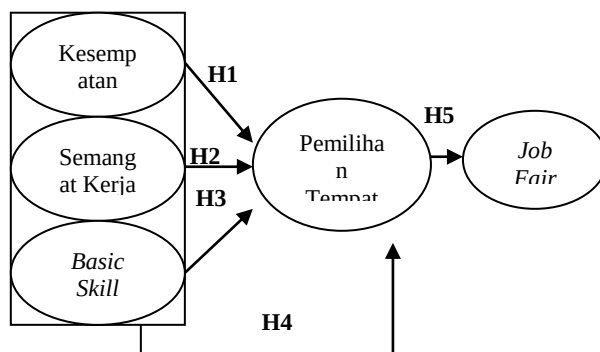
menurut Sedarmayanti (2001:26) mengemukakan bahwa

lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Mardiana (2001:55) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Job Fair

Job fair atau *career expo* atau juga sering di sebut juga bursa kerja adalah sebuah acara atau event yang diselenggarakan khusus di tujuan untuk para pencari kerja. *Job fair* ini di ikuti oleh beberapa puluhan bahkan ratusan perusahaan yang sedang membutuhkan tenaga kerja/ karyawan di perusahaannya (Wikipedia.com)

Gambar 1: Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

H1: Kesempatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap pemilihan tempat kerja.

H2: Semangat kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap pemilihan tempat kerja.

H3: *Basic skill* mempunyai pengaruh signifikan terhadap pemilihan tempat kerja.

H4: Kesempatan kerja, semangat kerja, dan *basic skill* secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap pemilihan tempat kerja.

H5: Pemilihan tempat kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *job fair*.

Metode Penelitian

Variabel penelitian dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Variabel independen atau variabel bebas yaitu kesempatan kerja (X_1), semangat kerja (X_2) dan *basic skill* (X_3).
2. Variabel dependen atau variabel terikat, yaitu pemilihan tempat kerja (Y_1), dan *job fair* (Y_2).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan objek (satuan-satuan / individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto, 2007:107). Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada BPR Karticentra Artha. Populasi dalam penelitian ini menurut jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPR Karticentra Artha.

Penelitian yang menggunakan seluruh anggota populasinya disebut sampel total (*total sampling*) atau sensus. Penggunaan metode ini berlaku jika anggota populasi relatif kecil (mudah dijangkau). Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi relatif kecil dan relatif mudah dijangkau, maka penulis menggunakan metode *total sampling*. Dengan metode pengambilan sampel ini diharapkan hasilnya dapat cenderung lebih mendekati nilai sesungguhnya dan diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya kesalahan/penyimpangan terhadap

nilai populasi (Usman & Akbar, 2008).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diambil langsung dari sumber pertama yang dikumpulkan secara khusus melalui wawancara, hasil pengisian kuesioner serta observasi yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti (Umar, 2005). Sedangkan Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain (Umar, 2005).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara.

Metode Analisis Data

Dalam melakukan penelitian ini dilakukan analisis data dengan cara analisis kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah : Penguji Validitas Indikator, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas data, uji

multikolonieritas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi berganda, pengujian hipotesis (uji t, uji f) dan koefisien determinasi.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Dengan cara mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS for windows versi 20. Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 100 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada r_{hitung} (*Corrected Item – Total Correlation*) $> r_{tabel}$ sebesar 0,197, untuk $df = 100 - 2 = 98$; $\alpha = 0,05$ maka item pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya.

Tabel 1
Uji Validitas

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kesempatan Kerja (X_1)			
1	0,539	0,197	Valid
2	0,666	0,197	Valid
3	0,737	0,197	Valid
4	0,710	0,197	Valid
5	0,625	0,197	Valid
Semangat Kerja (X_2)			
1	0,726	0,197	Valid
2	0,655	0,197	Valid
3	0,773	0,197	Valid
4	0,686	0,197	Valid
5	0,757	0,197	Valid
Basic Skill (X_3)			
1	0,779	0,197	Valid
2	0,559	0,197	Valid
3	0,694	0,197	Valid
4	0,597	0,197	Valid
5	0,594	0,197	Valid
Pemilihan Tempat kerja (Y_1)			
1	0,810	0,197	Valid
2	0,800	0,197	Valid
3	0,847	0,197	Valid
4	0,802	0,197	Valid
5	0,835	0,197	Valid
Job Fair (Y_2)			
1	0,591	0,197	Valid
2	0,703	0,197	Valid
3	0,673	0,197	Valid
4	0,514	0,197	Valid
5	0,673	0,197	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ (Nunnally dalam Ghazali, 2012:48).

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Var	Cronbach Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
-----	----------------	--------------------	------------

Kesempatan Kerja	0,758	0,60	Reliabel
Semangat Kerja	0,784	0,60	Reliabel
Basic Skill	0,753	0,60	Reliabel
Pemilihan Tempat Kerja	0,810	0,60	Reliabel
Job Fair	0,749	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien alpha dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah didalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak (Ghozali, 2001: 74).

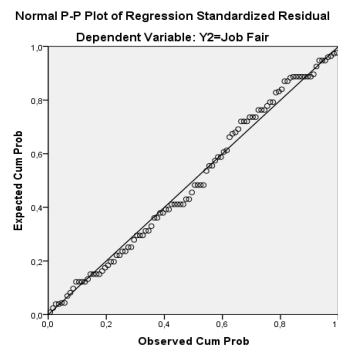
Gambar 2 Uji Normalitas Regresi 1

Sumber : Output SPSS, 2016

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik yang ada diatas ada yang jauh dari garis diagonal, itu dikarenakan ada satu

variabel yang tidak normal atau tidak signifikan. Variabel tersebut yaitu variabel *basic skill*.

Gambar 3 Uji Normalitas Regresi 2



Sumber : Output SPSS, 2016

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa pengujian normalitas berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal.

2. Uji Multikolonieritas

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinieritas bisa dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi. Nilai VIF yang lebih besar dari 10 menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi. Sedangkan Default SPSS bagi angka tolerance adalah di atas 0,10, artinya bahwa semua variabel

yang akan dimasukkan dalam perhitungan model regresi harus mempunyai tolerance di atas 0,10. Jika lebih rendah dari 0,10 maka dikatakan terjadi multikolinearitas.

Tabel 3
Uji Multikolonieritas
Regresi 1

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kesempatan Kerja	0,879	1,138	Bebas Multikolinier
Semangat Kerja	0,867	1,153	Bebas Multikolinier
Basic Skill	0,979	1,021	Bebas Multikolinier

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

Hasil pengujian menunjukkan nilai *tolerance* untuk variabel kesempatan kerja, semangat kerja dan *basic skill* masing-masing sebesar 0,879 , 0,867 , dan 0,979. Ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk ketiga variabel bebas tersebut lebih besar dari batas yang ditentukan yaitu 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa di dalam model regresi yang di dapat tidak terjadi multikolonieritas. Hal ini juga diperkuat dengan diperoleh nilai *Variance Inflactio Factor* (VIF) untuk variabel kesempatan kerja, semangat kerja dan *basic skill* masing-masing sebesar 1,138, 1,153 dan 1,021 dimana ketiganya kurang dari 10, jadi ketiga variabel tidak mempunyai persoalan

multikolonieritas karena telah memenuhi persyaratan ambang toleransi dan nilai VIF.

Tabel 4
Uji Multikolonieritas
Regresi 2
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolera nce	VIF
1	Y1=Pemilihan Tempat Kerja	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y2=Job Fair

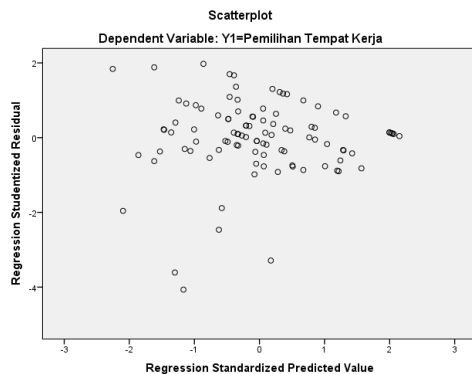
Sumber : Output SPSS, 2016

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai *tolerance* untuk variabel minat beli sebesar 1.000. Ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel intervening tersebut lebih besar dari batas yang ditentukan yaitu 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa di dalam model regresi yang di dapat tidak terjadi multikolonieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan scatter plot. Jika tidak terdapat variabel yang signifikan maka dapat disimpulkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

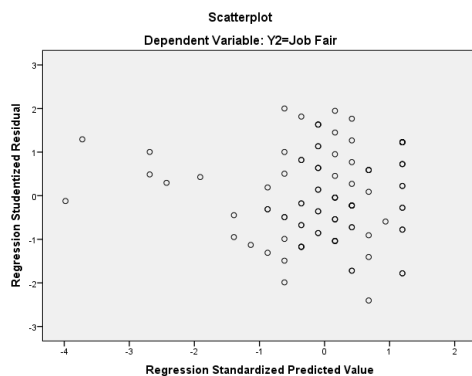
Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas
Regresi 1



Sumber : Output SPSS, 2016

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa pengaruh antara kesempatan kerja, semangat kerja, *basic skill* tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini dibuktikan dengan titik-titik menyebar secara acak atau tidak teratur serta menyebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka disimpulkan bahwa pada uji ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4
Uji Heteroskedastisitas
Regresi 2



Sumber : Output SPSS, 2016

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa pengaruh pemilihan tempat kerja tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini dibuktikan dengan titik-titik menyebar secara acak atau tidak teratur serta menyebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka disimpulkan bahwa pada uji ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji adanya pengaruh antara variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) terhadap variabel intervening (Y_1) terhadap variabel terikat (Y_2).

Analisis ini dilakukan dengan 2 tahap atau *Two Stage Least Square* (2SLS) yang terdiri dari 2 model. Model pertama sebagai variabel dependennya adalah job fair dan variabel independennya adalah kesempatan kerja, semangat kerja dan *basic skill*. Sedangkan pada model kedua yaitu meregresikan nilai dari *unstandardized predicted value* variabel pemilihan tempat kerja (Y_1)

terhadap variabel *job fair* (Y_2). Hasil analisis regresi berganda disajikan berikut ini :

Tabel 5
Analisis Regresi Berganda
Regresi 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,980	3,603		,550	,584
1 X1=Kesempatan Kerja	,571	,131	,398	4,346	,000
X2=Semangat Kerja	,299	,109	,252	2,731	,008
X3= <i>Basic Skill</i>	,046	,118	,034	,390	,698

a. Dependent Variable: Y1=Pemilihan Tempat Kerja

Sumber : Output SPSS, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh persamaan regresi 2 tahap sebagai berikut.

$$Y_1 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad (1)$$

$$Y_1 = 1.980 + 0,571 X_1 + 0,299 X_2 + 0,046 X_3 + e$$

Keterangan :

Y_1 = Pemilihan Tempat Kerja

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

X_1 = Kesempatan Kerja

X_2 = Semangat Kerja

X_3 = *Basic Skill*

e = *Standar eror*

Berdasarkan persamaan tersebut dapat interpretasikan bahwa :

- Nilai sebesar 1.980 merupakan nilai konstanta, artinya tanpa ada pengaruh dari ketiga variabel independen dan faktor lain, maka variabel pemilihan tempat kerja (Y_1) mempunyai nilai sebesar konstanta tersebut yaitu sebesar 1.980.
- β_1 : 0,571 adalah nilai antara X_1 dan Y_1 , artinya bahwa semakin tinggi variabel kesempatan kerja yang diberikan, maka pemilihan tempat kerja akan naik sebesar 0,571, sedangkan variabel yang lain dianggap konstan.
- β_2 : 0,299 adalah nilai antara X_2 dan Y_1 , artinya bahwa semakin tinggi semangat kerja yang diberikan, maka pemilihan tempat kerja akan naik sebesar 0,299, sedangkan variabel yang lain dianggap konstan.
- β_3 : 0,046 adalah nilai antara X_3 dan Y_1 , artinya bahwa semakin tinggi *basic skill* yang diberikan, maka pemilihan tempat kerja akan naik sebesar 0,046, sedangkan yang lain dianggap konstan.

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat terlihat bahwa variabel yang

mempunyai pengaruh paling besar adalah variabel kesempatan kerja sebesar 0,571.

Tabel 6
Analisis Regresi Berganda
Regresi 2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,394	1,090		12,292	,000
1 Y1=Pemilihan Tempat Kerja	,366	,053	,576	6,973	,000

a. Dependent Variable: Y2=Job Fair

Sumber : Output SPSS, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut.

$$Y_2 = a + \hat{Y}_1 + e \quad (2)$$

$$Y_2 = 13,394 + 0,366 + e$$

Keterangan :

$$Y_2 = \text{Job Fair}$$

$\hat{Y}_1$ = Unstandardized predicted value variabel dependen (Y_1)

a = Konstanta

e = Standar error

Berdasarkan persamaan tersebut dapat interpretasikan bahwa:

- Nilai sebesar 13,394 merupakan nilai konstanta, artinya tanpa ada pengaruh dari variabel pemilihan tempat kerja dan faktor lain, maka *job fair* (Y_2) mempunyai nilai sebesar konstanta tersebut yaitu sebesar 13,394.

- Y_1 : 0,366 adalah nilai antara Y_1 dan Y_2 , artinya bahwa semakin tinggi pemilihan tempat kerja yang diberikan, maka *job fair* akan naik sebesar 0,366.

Berdasarkan hasil keterangan diatas maka dapat terlihat bahwa variabel pemilihan tempat kerja cukup signifikan dengan nilai sebesar 0,366.

Uji t

Untuk menentukan koefisien spesifik yang mana yang tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan uji t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut akan dijelaskan

pengujian masing-masing variabel secara parsial pada tabel dibawah ini:

**Tabel 7 Uji t
Regresi 1**

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	,550	,584
X1=Kesempatan Kerja	4,346	,000
X2=Semangat Kerja	2,731	,008
X3=Basic Skill	,390	,698

a. Dependent Variable: Y1=Pemilihan Tempat Kerja

Sumber : Output SPSS, 2016

1. Uji Hipotesis 1

Variabel Kesempatan Kerja (X1)

Ho : $\beta_1 \leq 0$: Kesempatan kerja tidak berpengaruh positif terhadap pemilihan tempat kerja.

Ha : $\beta_2 > 0$: Kesempatan kerja berpengaruh positif terhadap pemilihan tempat kerja.

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk variabel kesempatan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,346 > t tabel yaitu 1,98447 dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Dengan menggunakan batas signifikan 0,025, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,025. Dengan demikian, berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan Demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis pertama diterima.

2. Uji Hipotesis 2

Variabel Semangat Kerja (X2)

Ho : $\beta_2 \leq 0$: Semangat kerjatidak berpengaruh positif terhadap pemilihan tempat kerja.

Ha : $\beta_2 > 0$: Semangat kerja berpengaruh positif terhadap pemilihan tempat kerja.

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk variabel semangat kerjamemiliki t hitung sebesar 2.731 > t tabel sebesar 1,98447 dengan taraf signifikan sebesar 0,008. Dengan menggunakan batas signifikan 0,025, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,025. Dengan demikian, berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis kedua diterima.

3. Uji Hipotesis 3

Variabel Basic Skill (X3)

$H_0 : \beta_3 \leq 0$: *Basic skill* tidak berpengaruh positif terhadap pemilihan tempat kerja.

$H_a : \beta_3 > 0$: *Basic skill* berpengaruh positif terhadap pemilihan tempat kerja.

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk variabel *basic skill* memiliki t hitung sebesar $0,390 > t$ tabel yaitu 1,98447 dengan taraf signifikan

sebesar 0,979. Dengan menggunakan batas signifikan 0,025, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,025. Dengan demikian berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis ketiga ditolak.

Tabel 8
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	431,657	3	143,886	13,207	,000 ^b
	Residual	1045,903	96	10,895		
	Total	1477,560	99			

a. Dependent Variable: Y1=Pemilihan Tempat Kerja

b. Predictors: (Constant), X3=Basic Skill, X1=Kesempatan Kerja, X2=Semangat Kerja

Sumber : Output SPSS, 2016

4. Uji Hipotesis 4

Variabel Kesempatan Kerja (X1), Semangat Kerja(X2), *Basic Skill* (X3)

$H_0 : \beta = 0$ (tidak ada pengaruh yang positif signifikan antara kesempatan kerja, semangat kerja dan basic skill secara bersama-sama terhadap pemilihan tempat kerja).

$H_a : \beta > 0$ (ada pengaruh yang positif signifikan antara kesempatan kerja, semangat kerja dan basic skill secara bersama-sama terhadap pemilihan tempat kerja).

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kesempatan kerja (X1),

semangat kerja (X2) dan *basic skill* (X3) memiliki nilai F hitung 13,207 > F tabel 2,47 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ serta bertanda positif, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Metode yang digunakan adalah dengan menggunakan t hitung. Jika nilai t hitung > t tabel, maka hipotesis diterima dan apabila t hitung < t tabel, maka hipotesis ditolak. Untuk jumlah responden (N) = 100 pada taraf signifikansi sebesar 0,05 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,98447 dari $df = n - k - 1 = 100 - 1 - 1 = 98$. Adapun hasil perhitungan nilai t hitung adalah sebagai berikut :

Tabel 9

Uji t Regresi 2

Sumber : Output SPSS, 2016

5. Uji Hipotesis 5

Variabel Pemilihan Tempat Kerja (Y₁)

Ho : $Y_1 \leq 0$: Pemilihan tempat kerja tidak berpengaruh positif terhadap *job fair*.

Ha : $Y_1 > 0$: Pemilihan tempat kerja berpengaruh positif terhadap *job fair*.

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk variabel pemilihan tempat kerja memiliki t hitung sebesar 6,973 > dari t tabel 1,98447 dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Dengan menggunakan batas signifikan 0,025, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,025. Dengan demikian, berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis ke empat diterima.

Uji F

Uji-f digunakan untuk melihat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan, yakni dengan melihat nilai signifikan dan membandingkan nilai f hitung dengan f tabel. Nilai f hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai f tabel didapat melalui sig. a =

0,05 dengan df1 = K = 3 dan df2 = n

Coefficients^a

Model	T	Sig.
(Constant)	12,292	,000
1 Y1=Pemilihan Tempat Kerja	6,973	,000

a. Dependent Variable: Y2=Job Fair

– $k - 1 = 100 - 3 - 1 = 96$ maka diperoleh nilai F tabel = 2,70. Hasil uji-f antara Variabel Kesempatan Kerja (X₁), Semangat Kerja (X₂), *Basic Skill* (X₃), terhadap Pemilihan Tempat Kerja (Y₁) dapat dilihat hasilnya pada table berikut :

Tabel 10

Uji F

Regresi 1 ANOVA^a

Model	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3	143,886	13,207	,000 ^b
Residual	96	10,895		
Total	99			

a. Dependent Variable: Y1=Pemilihan Tempat Kerja

b. Predictors: (Constant), X3=Basic Skill, X1=Kesempatan Kerja, X2=Semangat Kerja

Sumber : Output SPSS, 2016

Tabel diatas menunjukkan nilai sig. 0,000 lebih kecil daripada 0,05 dan F hitung sebesar 13,207 lebih besar dibanding F tabel (3,94). Dengan demikian model regresi antara variabel Kesempatan Kerja (X₁), Semangat Kerja (X₂) dan *Basic skill* (X₃) terhadap pemilihan tempat kerja (Y₁) dinyatakan fit atau layak

(*goodness of Fit*) dan dapat disimpulkan bahwa variabel Kesempatan kerja (X1), semangat kerja (X2) dan *basic skill* (X3) secara simultan memiliki hubungan signifikan dan positif terhadap pemilihan tempat kerja.

Tabel 11
Uji F
Regresi 2
ANOVA^a

Model	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1	198,318	48,622	,000 ^b
Residual	98	4,079		
Total	99			

a. Dependent Variable: Y2=Job Fair

b. Predictors: (Constant), Y1=Pemilihan Tempat Kerja

Sumber : Output SPSS, 2016

Tabel diatas menunjukkan nilai sig. 0,000 lebih kecil daripada 0,05 dan F hitung sebesar 48,622 lebih besar dibanding F tabel (3,94). Dengan demikian model regresi antara variabel Pemilihan Tempat Kerja (Y1) terhadap *Job Fair* (Y2) dinyatakan fit atau layak (*goodness of Fit*) dan dapat disimpulkan bahwa variabel pemilihan tempat kerja (Y1) secara simultan memiliki hubungan signifikan dan positif terhadap *job fair*.

Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, dimana ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square*. Berikut ini hasil pengujian koefisien Determinasi:

Tabel 12
Koefisien Determinasi
Regresi 1
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,541 ^a	,292	,270

a. Predictors: (Constant), X3=Basic Skill, X1=Kesempatan Kerja, X2=Semangat Kerja

b. Dependent Variable: Y1=Pemilihan Tempat Kerja

Sumber : Output SPSS, 2016

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi *Adjusted R Square* (R2) yang diperoleh sebesar 0,270. Hal ini berarti 27% pemilihan tempat kerja dipengaruhi oleh kesempatan kerja, semangat kerja dan *basic skill*, sisanya 79,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model regresi ini.

Tabel 13
Koefisien Determinasi
Regresi 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,576 _a	,332	,325

a. Predictors: (Constant), Y1=Pemilihan Tempat Kerja

b. Dependent Variable: Y2=Job Fair

Sumber : Output SPSS, 2016

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi *Adjusted R Square* (R²) yang diperoleh sebesar 0,325. Hal ini berarti 32,5% *job fair* dipengaruhi oleh pemilihan tempat kerja, sisanya 67,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model regresi ini.

Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan dalam penelitian ini, berikut adalah beberapa saran sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan :

1. BPR Karticentra Artha Bandungrejo Mranggen seharusnya memberikan kesempatan kerja untuk warga desa Bandungrejo Mranggen.
2. Dalam merekrut karyawan, BPR Karticentra Artha Bandungrejo Mranggen harus melihat *skill* yang dimiliki calon karyawan.

3. BPR Karticentra Artha Bandungrejo Mranggen sebaiknya mengikuti acara *job fair* untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten.

Daftar Pustaka

- Dajrwanto, 2007. *Statistika Induktif*, Edisi 5, Yogyakarta : BPFE
- Disnakertrans, Peran Disnakertrans. <http://www.Disnakertran.go.id//>.
- Ghazali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Tiga
- Hasibuan, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- M.Sinaga Anggiat dan Sri Hadiati, 2001. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia
- Robbins S, 2007. *Manajemen*, Edisi Kedelapan. Jakarta: Penerbit PT Indeks
- Sedarmayanti, 2001. *Restrukturasi dan Pemberdayaan Organisasi untuk Menghadapi Perubahan Lingkungan*. Cetakan

- Pertama. Gramedia
Utama. Jakarta
- Sondang P. Siagian, 2003.
*Manajemen Sumber
Daya Manusia*. Edisi
satu, Cetakan Kesepuluh.
Jakarta : Bumi Aksara
- Survey Angkatan Kerja Nasional
Badan Statistik, Februari,
2010
- Umar, 2005. *Metode Penelitian*.
Jakarta : Salemba Empat
- Usman H dan Akbar P.S, 2008.
Pengantar Statistik. Edisi
Kedua, Jakarta : Bumi
Aksara
- [Wikipedia.com//pengertian job fair](https://id.wikipedia.org/wiki/Pengertian_job_fair)