

**Pengaruh Rekrutmen Pegawai dan Penempatan Pegawai Terhadap
Kinerja Pegawai pada PT. Pelabuhan IndonesiaI (Persero)**

**Oleh :
Sri Gustina Pane
Dosen Tetap Fakultas Ekonomi UISU Medan
Email : titinapane@yahoo.co.id**

Abstrak

Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana pengaruh rekrutmen pegawai terhadap kinerja pegawai, bagaimana pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai dan bagaimana pengaruh rekrutmen pegawai dan penempatan pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia I (Persero).

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) yang berjumlah 60 orang yang sekaligus menjadi sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan angket (kuesioner). Metode analisis data menggunakan SPSS versi 20.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero), selanjutnya ada pengaruh positif dan signifikan antara penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) dan terakhir ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara rekrutmen pegawai dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).

Kata Sandi : Rekrutmen Pegawai, Penempatan Pegawai, Kinerja Pegawai

Abstract

The research problems of this study is how the influence of employee recruitment on employee performance, how the influence of employee placement on employee performance and how the influence of employee recruitment and placement of employees simultaneously on the employee performance of PT Pelabuhan Indonesia I (Persero).

The population in this study were all employees of PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero), which numbered 60 people who were also sampled. Data collection techniques used interviews and questionnaires (questionnaires). Methods of data analysis using SPSS version 20.

The results of the study shows that there is a positive and significant influence between recruitment on the performance of employees of PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero), then there is a positive and significant influence between the placement of employees on the performance of

employees of PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) and finally there is a positive and significant effect simultaneously between employee recruitment and employee placement on the performance of employees of PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).

Keywords : Employee Recruitment, Employee Placement, Employee Performance

I. Pendahuluan

Rekrutmen Menurut Hasibuan (2008: 28) merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang efektif dan efisien yang membantu tercapainya tujuan perusahaan. Perekrutan dilakukan oleh perusahaan untuk menambah pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut, hal ini dilakukan karena perusahaan yang terus berkembang, maka dibutuhkan pegawai baru untuk dapat mengikuti perkembangan yang dilakukan perusahaan.

Menurut Mathis dan Jacson (2012:262) Penempatan pegawai merupakan penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat. Yang terpenting, penempatan sumber daya manusia harus dilihat sebagai proses pencocokan. Seberapa baik seorang tenaga kerja cocok dengan pekerjaan akan mempengaruhi jumlah dan kualitas kerja tenaga kerja. Pengelola sumber daya manusia sangat di perlukan 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 pegawai dalam kualitas dan kuantitatif yang tetap.

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan perusahaan, melalui kriteria-Selanjutnya Yuwono dkk. dalam Hessel Nogi (2005: 180) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dominan mempengaruhi kinerja suatu organisasi meliputi upaya manajemen dalam menerjemahkan dan menyelaraskan tujuan organisasi, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dan kepemimpinan yang efektif.

Pihak manajemen perusahaan ataupun organisasi harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola pegawai yang berasal dari latar belakang yang berbeda-beda sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang di berikan. Mengingat sangat pentingnya proses Rekrutmen Pegawai dan Penempatan Pegawai bagi perusahaan maupun organisasi diharapkan dengan adanya proses rekrutmen pegawai, dan penempatan pegawai yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas dan berprestasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui : 1) pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia I (Persero). 2) pengaruh penempatan pegawai

terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) dan pengaruh secara simultan antara perekrutan pegawai dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia I (Persero).

II. Landasan Teoritis

A. Rekrutmen Pegawai

Nurmansyah (2011:71) mendefinisikan rekrutmen pegawai sebagai kegiatan untuk mendapatkan tenaga kerja baru untuk mengisi lowongan-lowongan jabatan yang ada pada unit-unit dalam perusahaan. Terjadinya lowongan jabatan itu disebabkan oleh beberapa hal yaitu Nurmansyah (2011:71): 1). Ada pegawai yang dipindahkan, 2). Berhenti atas kemauan sendiri, 3). Berhenti atas keputusan perusahaan, 4). Pensiun, 5). Meninggal dunia, 6). Perluasan usaha, 7). Penyesuaian organisasi

Sementara itu, Simamora (2005:170) mendefinisikan rekrutmen sebagai serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang kemudian akan diseleksi menjadi pegawai-pegawai baru di perusahaan.

Tujuan diadakannya rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan dari berbagai sumber pelamar, sehingga akan memungkinkan terjaring calon pegawai dengan kualitas tertinggi dan terbaik Rivai & Sagala (2009:150).

Ada dua sumber Rekrutmen yang dapat digunakan, yaitu : 1). Sumber Internal dan 2). Sumber Eksternal. Rekrutmen tenaga kerja menggunakan Sumber dari dalam (Internal Source), dengan tujuan meningkatkan moral (semangat) pegawai yang sudah ada, menjaga kesetiaan pegawai, memberi motivasi kerja pada pegawai, dan memberi penghargaan atas prestasi pegawai. Sumber-sumber Internal meliputi pegawai yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dipindah tugaskan atau diretasi tugasnya, serta mantan pegawai yang bisa dikaryakan dipanggil kembali. Menurut Nawawi (2000:175) untuk melakukan rekrutmen internal kegiatan yang populer dan banyak digunakan diantaranya : (a). Rencana Sukses, (b). Penawaran terbuka untuk satu jabatan (job posting), (c). Perbantuan Pekerja, (d). Kelompok Pekerja Sementara, (e). Promosi dan Pemindahan

Rekrutmen tenaga kerja menggunakan sumber dari eksternal adalah proses mendapatkan tenaga kerja dari pasar tenaga kerja diluar organisasi atau perusahaan. Perusahaan tidak selalu bisa mendapatkan semua pegawai yang mereka butuhkan dari staf yang ada sekarang, dan terkadang mereka juga tidak ingin.

Sumber rekrutmen eksternal meliputi individu-individu yang saat ini bukan merupakan anggota organisasi. Manfaat terbesar rekrutmen eksternal adalah bahwa jumlah pelamar yang lebih banyak dapat direkrut. Setiap perusahaan secara periodik memerlukan tenaga kerja dari pasar tenaga kerja diluar perusahaan. Pasar tenaga kerja merupakan sumber tenaga kerja yang sangat bervariasi. Menurut Nawawi (2000; 178) beberapa bentuknya pasar tenaga kerja adalah (a). Hubungan dengan Universitas, (b). Eksekutif Mencari Perusahaan, (c). Agen Tenaga Kerja, (d). Rekrutmen dengan Advertensi

B. Penempatan Pegawai

Penempatan Pegawai (*Employee Placement*) merupakan kegiatan pengadaan sumber daya manusia, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan(2004:22) bahwa Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

Setelah calon pegawai dinyatakan lulus seleksi/diterima, maka pegawai tersebut akan ditempatkan pada jabatan atau posisinya yang sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya Wahyudi (2002:95). Penempatan pegawai adalah proses kegiatan dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi dan posisi seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Menurut pendapat Rivai (2009: 198) bahwa: Penempatan pegawai berarti mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada pegawai baru. Kepada pegawai lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan pegawai dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain.

Hal ini senada dengan pendapat dari Siagian (2008:168-169) bahwa: “Penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi”. Dikatakan demikian karena sebagaimana halnya dengan para pegawai baru, pegawai lama pun perlu direkrut secara internal, perlu dipilih dan biasanya juga menjalani program pengenalan sebelum mereka ditempatkan pada posisi yang baru dan melakukan pekerjaan baru pula.

Kemudian menurut Saydam (2000:218) yang dimaksud dengan penempatan SDM adalah “proses kegiatan yang dilaksanakan Manajer Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi dan posisi seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan”.

Pegawai yang telah lulus seleksi kemudian akan ditempatkan oleh manajer dimana manajer perlu memperhatikan beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penempatan kerja pegawai demi kelangsungan perusahaan. Manajer yang profesional biasanya selalu jeli terhadap karakteristik dan kualifikasi yang dimiliki pegawai yang akan ditempatkan dalam satu tugas atau pekerjaan. Pada hakikatnya apa yang menjadi sasaran proses penempatan pegawai ini menurut Saydam(2000:219) adalah untuk : (a). Mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia dalam perusahaan. (b). Agar orang yang ditempatkan itu tidak terombang-ambing lagi dalam menunggu tempat dan apa yang akan dikerjakan, (c). Menempatkan orang yang tepat pada posisi dan tempat yang tepat.

Menurut Siswanto(2001:89-94) faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam penempatan kerja pegawai adalah sebagai berikut: (1). Faktor Prestasi Akademis, (2).Faktor Pengalaman, (3).Faktor Kesehatan Fisik dan Mental, (4).Faktor Status Perkawinan, (5). Faktor Usia

C. Kinerja Pegawai

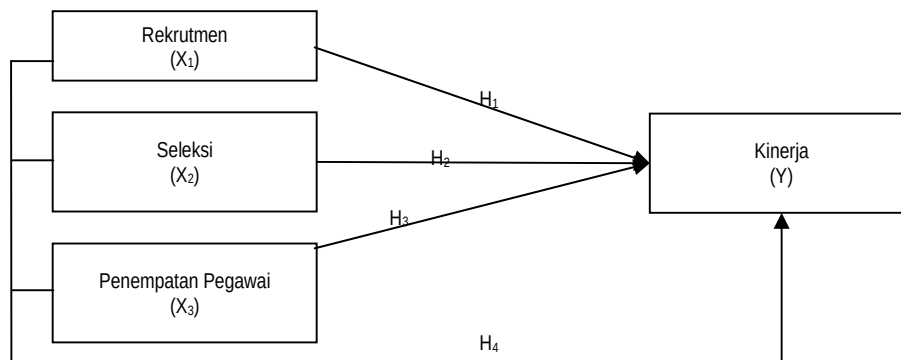
Menurut Mangkunegara(2005:67) kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai(2009:532) kinerja pegawai diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Berdasarkan pengertian kinerja pegawai dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil

kerja yang diharapkan perusahaan, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam perusahaan.

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut T. Keban (2004: 203) untuk melakukan kajian secara lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penilaian kinerja di Indonesia, maka perlu melihat beberapa faktor penting sebagai berikut : (a). Kejelasan tuntutan hukum atau peraturan perundangan untuk melakukan penilaian secara benar dan tepat, (b). Manajemen sumber daya manusia yang berlaku memiliki fungsi dan proses yang sangat menentukan efektivitas penilaian kinerja, (c). Kesesuaian antara paradigma yang dianut oleh manajemen suatu organisasi dengan tujuan penilaian kinerja. (d). Komitmen para pemimpin atau manajer organisasi publik terhadap pentingnya penilaian suatu kinerja.

D. Kerangka Konseptual

Hubungan pengaruh Rekrutmen Pegawai dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) dapat digambarkan dalam kerangka konseptual dibawah ini:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

E. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah tujuan penelitian, kajian teori, dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Rekrutmen Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Pelabuhan Indonesia I (Persero).
2. Penempatan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Pelabuhan Indonesia I (Persero).
3. Rekrutmen Pegawai dan Penempatan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Pelabuhan Indonesia I (Persero).

III. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah mengenai pengaruh rekrutmen pegawai dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia I (Persero). Waktu penelitian dilakukan selama 4 bulan, dimulai pada bulan Agustus - Desember 2018. Populasi sekaligus menjadi Sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) yang berjumlah 60 orang. Adapun kerangka populasi/Sampel penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini :

Tabel 3.1. Kerangka Populasi/Sampel

No	Kelas Jabatan	JumlahPopulasi	Jumlah Sampel
1	Kelas 6	5	5
2	Kelas 7	8	8
3	Kelas 8	6	6
4	Kelas 9	5	5
5	Kelas 10	15	15
6	Kelas 11	5	5
7	Kelas 12	10	10
8	Kelas 13	5	5
9	Kelas 14	1	1
Jumlah		60	60

Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) yang diolah oleh peneliti (2018)

Selanjutnya defenisi operasionalisasi variabel dalam peneletian ini dapat dijelaskan pada tabel 3.2 berikut ini :

Tabel 3.2
Defenisi Operasional

No	Definisi Operasional	Variabel	Indikator	Skala Ordinal
1	Rekrutmen Pegawai adalah kegiatan untuk mendapatkan tenaga kerja baru untuk mengisi lowongan-lowongan jabatan yang ada pada unit-unit dalam perusahaan, (Nurmansyah, 2011: 71)	Rekrutmen Pegawai(X_1)	Kualifikasi Prosedur Rencana Penawaran Tata cara pengangkatan	Ordinal
2	Penempatan pegawai adalah proses kegiatan dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi dan posisi seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan, (Wahyudi ,2002: 95)	Penempatan Pegawai (X_2)	Pengalaman Latar belakang Pengetahuan Status Usia Prosedur Kemampuan Jabatan	Ordinal
3	Kinerja Pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai	Kinerja (Y)	Profesional Indikator kreatifitas Efisiensi Kuantitas Kualitas	Ordinal

	dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya,(Mangkunegara, 2005: 67)		Kemampuan	
--	--	--	-----------	--

Sumber : Nurmansyah (2011); Wahyudi (2002); Mangkunegara (2005) yang diolah oleh peneliti (2018)

IV. Analisa dan Evaluasi

A. Pengujian Hipotesis

Pada evaluasi data ini akan dilakukan pengujian hipotesis, baik secara partial ataupun secara simultan. Selanjutnya untuk mempermudah dalam evaluasi data ini, maka akan dicari nilai-nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak komputer yaitu program SPSS Versi .20.00 for windows dengan hasil data seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4.1. Hasil Uji Statistik Keofesien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.851	5.580		.869	.388
	Rekrutmen Pegawai	.274	.108	.273	2.537	.014
	Penempatan Pegawai	.394	.086	.442	4.568	.001

a. Dependent Variable: kinerja .pegawai

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2018

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,851 + 0,274X_1 + 0,394X_2 + \epsilon$$

Persamaan diatas dapat menjelaskan bahwa koefesien X_1 (Rekrutmen Pegawai) mempunyai nilai positif yaitu sebesar 0,274, hal ini menunjukkan bahwa variabel rekrutmen pegawai mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia I (Persero). Jadi apabila rekrutmen pegawai yang di lakukan oleh manajemen baik maka akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya koefesien X_2 (Penempatan Pegawai) juga memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,394. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penempatan pegawai mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia I (Persero).

Berdasarkan hal ini berarti jika manajemen PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) memperhatikan metode perekrutan pegawai dan penempatan pegawainya dengan baik dan seksama akan berdampak baik terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia I (Persero).

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis yang berpengaruh secara simultan antara Rekrutmen Pegawai dan Penempatan Pegawai terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini.

Tabel 4.2. Hasil Uji Statistik Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.713	3	16.571	18.758	.001 ^b

Residual	50.353	57	.883		
Total	100.066	60			

a. Dependent Variable: kinerja.pegawai

b. Predictors: (Constant), Rekrutmen Pegawai Penempatan Pegawai

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2018

Pada tabel 4.2 diatas terlihat bahwa nilai F_{hitung} adalah 18,758 dan nilai signifikansi 0,001. Diketahui nilai F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 3,150. Oleh karena itu nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,758 > 3,150$) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa Rekrutmen Pegawai dan Penempatan Pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Pelabuhan Indonesia I (Persero).

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.3. Hasil Uji Parsial Variabel X Terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.851	5.580		.869	.388
	Rekrutmen Pegawai	.274	.108	.273	2.537	.014
	Penempatan Pegawai	.394	.086	.442	4.568	.001

a. Dependent Variable: Kinerja.Pegawai

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2018

Pengaruh X_1 terhadap Y

Untuk mengetahui secara parsial pengaruh (X_1) rekrutmen pegawai terhadap(Y) Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel 4.3 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,537 dan nilai signifikansi 0,014. Sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,000. Oleh karena itu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,537 > 2,000$) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa secara parsial variabel rekrutmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia I (Persero).

Pengaruh X_2 terhadap Y

Untuk mengetahui secara parsial pengaruh penempatan pegawai (X_2) terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.3 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,568 dan nilai signifikansi 0,001. Sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2000. Oleh karena itu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,568 > 2,000$) maka H_0 di tolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu secara parsial variabel penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Pelabuhan Indonesia I (Persero).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk melihat hasil uji determinan maka dapat diketahui nilai R Square atau koefisien determinasi dan dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 4.4. Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.705 ^a	.497	.470	.93989	.497	18.758	3

a. Predictors: (Constant), rekrutmen pegawai penempatan pegawai

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2018

Nilai *R Square* pada tabel diatas adalah 0,497. Hal ini menunjukan bahwa 49,7% variabel Kinerja Pegawai PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen pegawai, dan penempatan pegawai sedangkan sisanya sebesar 50,3% tidak dilakukan penelitian.

B. Uji Kualitas Data

Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat. Validitas suatu instrumen menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Bila instrumen tersebut mampu untuk mengukur variabel yang diukur maka disebut sebagai valid, dan sebaliknya apabila tidak mampu untuk mengukur variabel yang diukur maka akan disebut tidak valid.

Pengujian validitas instrumen menggunakan *Analyst Correlate Bivariate* untuk mencari *correlation coefficient* dari *Product Moment Pearson* dengan SPSS. Kemudian dibandingkan dengan nilai r_{table} untuk $\alpha = 0.05$ dengan derajat kebebasan ($dk=n-2$) sehingga didapat r_{table} . Untuk butir pernyataan dengan nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) $> r_{table}$ maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Karena jumlah responden yang digunakan untuk uji validitas sebanyak 60 orang, maka nilai r_{tabel} dapat ditentukan dari : $dk = n-2 = 60-2 = 58$

Nilai r_{tabel} dengan $dk = 58$ adalah 0,256. Jadi, jika $r_{hitung} > 0,254$ maka item pertanyaan dinyatakan valid. Seluruh item pernyataan dalam setiap variabel memiliki nilai *coreccted item correlation* (r_{hitung}) lebih besar dari r_{tabel} (0,254). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan adalah valid.

Uji Reabilitas Data

Pada penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Reliabilitas diukur dengan menguji tingkat konsistensi hasil pengukuran jika dilakukan pengukuran ulang. Andai atau tidaknya suatu data dapat dilihat dari koefisien alpha yang dihasilkan, data yang mendekati angka 1 (satu) dapat dikatakan memiliki keandalan tinggi. Nilai koefisien *Cronbach Alpha* yang mendekati 1 menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh semakin konsisten sehingga dikatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi. Suatu data dikatakan akurat jika nilai koefisien *cronbach alpha* minimum adalah 0,60. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 20.0.

Bahwa nilai *cronbach alpha* seluruh variabel berkisar antara 0 sampai 1 dan lebih cenderung mendekati angka 1, dengan demikian keseluruhan item dalam instrumen pengukuran dapat kategorikan sangat reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Untuk melihat normalitas data penelitian ini digunakan pendekatan grafik yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Menurut Santoso (2004:214). Pada output SPSS bagian *normal P-P Plot of Regresion Standardized Residual*, dapat dijelaskan bahwa data-data (titik-titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian *multikolinearitas* dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem *multikolinearitas*. Pada ouput SPSS bagian *Coefficient*, semua angka VIF berada dibawah 5, hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pada output SPSS penelitian ini dibagian Scatterplot, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai. Pola Scatterplot dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

V. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisa dan evaluasi data penelitian dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

A. Kesimpulan

1. Rekrutmen Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,537 > 2,000$).
2. Penempatan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,568 > 2,000$).
3. Rekrutmen Pegawai dan Penempatan Pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3,150 > 2,740$).
4. Nilai *R Square* pada hasil penelitian ini adalah 0,475. Hal ini menunjukkan bahwa 47,5% variabel Kinerja Pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) dapat dijelaskan oleh variabel Rekrutmen Pegawai, dan Penempatan Pegawai sedangkan sisanya sebesar 52,5% tidak dilakukan penelitian.

B. Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian, maka saran-saran dalam penelitian ini adalah :

1. Dari hasil perhitungan secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat didapat penempatan pegawai memiliki nilai atau pengaruh yang lebih besar terhadap

- kinerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) sehingga dibutuhkan kemampuan dan keahlian terhadap penempatan kerja yang dilakukan dalam aktifitas kerja sehari-hari guna menunjang dan membantu pekerjaan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) sehingga mereka merasa nyaman dalam bekerja dan secara otomatis kinerja mereka juga akan baik.
2. Rekrutmen juga memiliki nilai atau pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) sehingga dengan selalu mencari, mensortir dan memilih pegawai potensial dan sesuai kualifikasi kebutuhan akan suatu posisi tertentu dalam perusahaan agar sesuai dengan tugas-tugasnya.
 3. Nilai *R Square* hanya mendapatkan 47,5% hasil dari penelitian tentang kinerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero), yang artinya ada variabel lain yang memiliki pengaruh yang lebih besar. Maka dari hal tersebut diharapkan pada rekan-rekan yang lain dapat melakukan penelitian variabel yang lain mengenai kinerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero).

C. Daftar Pustaka

- Bambang Wahyudi 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Sulita.
- Bedjo Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta; PT. Remaja Rosda Karya.
- Gouzali Saydam. 2000. *Manajemen Sumber daya Manusia (Human Resources Management)*. Jilid 2 Jakarta; Toko Gunung Agung.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke tujuh, edisi revisi Jakarta; Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ketiga Bandung; Refika Aditama.
- Mathis dan Jacson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie. Jakarta; Salemba Empat.
- Nurmansyah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Pekanbaru; Unilak Press.
- Nawawi. 2000. *Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta; Haji Masagung.
- Rivai, Sagala 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua Jakarta; Raja Grafindo Persada.
- Simamora. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2 Yogyakarta; STIE YKPN.

- Sondang P. Siagian. 2008. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Edisi 1, Cetakan II Jakarta; Bumi Aksara.
- Vithzal Rivai. 2009. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan***. Jakarta; Raja Grafindo Persada.
- Yeremias T. Keban. 2004. ***Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu***. Yogyakarta; Gava Media.