

**PENGARUH SISTEM REKRUTMEN DAN PENEMPATAN  
PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
SEKRETARIAT DAERAH PEMERINTAH  
DI KABUPATEN KLUNGKUNG**

Oleh :  
Ni Kadek Dewi Susilawati.

*ARTICLE INFO*

*Article History :*

*Received*

*Revised*

*Accepted*

*Keywords: Recruitment System, Employee Placement and Employee Performance*

*Kata Kunci : Sistem Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Kinerja Pegawai.*

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of the recruitment and work placement system both simultaneously and partially on employee performance at the Klunglung Regency Regional Secretariat.. The number of samples in this study were employees in the general section of the Regional Secretariat of Klunglung Regency which numbered 25 people. The analysis data used are instrument test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, analysis of determination, significant test (F-test) and significant test (t-test). The results of this study indicate that the system of recruitment and work placement both simultaneously and partially has a positive and significant effect on employee performance at the Klunglung Regency Regional Secretariat..*

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem rekrutmen dan penempatan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Klungkung . Jumlah sampel sebanyak 25 orang pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Klungkung. Data analisis yang digunakan adalah uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji signifikan (F-test) dan uji signifikan (t-test). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem rekrutmen dan penempatan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Klungkung.

## **I. PENDAHULUAN**

Tika (2010: 121) menyatakan bahwa kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Simamora (2001: 327) mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkat pada tahap mana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah sistem rekrutmen dan penempatan kerja.

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi sebagai langkah awal untuk mendapatkan calon karyawan yang setepat-tepatnya untuk menduduki suatu pekerjaan ( Trianto, 2007:63). Sistem rekrutmen yang baik dan tepat sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain system rekrutmen, penempatan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2008:32) mengemukakan bahwa “penempatan kerja pegawai adalah tindakan lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkan dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut”. Sedangkan, menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009:198) “Penempatan adalah penugasan kembali seorang pegawai kepada pekerjaan barunya.

Menurut Elis Yuliawati (2015) menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan dan signifikan antara Rekrutmen SDM, Kesesuaian Penempatan Kerja Karyawan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Sandi Nasrudin Wibiwo (2018) menyatakan bahwa rekrutmen dan penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan

terhadap kinerja.

Sekretariat Daerah Kabupaten Klungkung merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang ada di wilayah Kabupaten Klungkung, dalam kegiatannya sangat menginginkan hasil yang memuaskan untuk tercapainya visi dan misi instansi. Namun semua itu tentunya dapat terealisasi dengan adanya system rekrutmen dan penempatan kerja pegawai yang sesuai dilaksanakan banyaknya kekurangan yang terjadi pada system rekrutmen CAT yang telah berjalan selama ini dan penempatan pegawai yang kurang baik, kurang selektif, tidak menyesuaikan dengan kompetensi, kemampuan dan skill yang pegawai miliki, sehingga hal tersebut menyebabkan kinerja pegawai menurun dengan adanya penurunan realisasi pencapaian kinerja pada tahun 2018.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh sistem rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Klungkung

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh sistem rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Klungkung, untuk mengetahui pengaruh Strategi sistem rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Klungkung.

## **II. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014). Menurut Rahyuda, dkk. (2004) penelitian yang berbentuk asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh

antara dua variabel atau lebih. Populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010 : 117). Penelitian ini dilakukan pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Klungkung. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Klungkung yang berjumlah 115 orang. Dalam penelitian ini sampel diambil dari pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Klungkung yang berjumlah 25 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan Observasi, wawancara, studi dokumentasi dan kuesioner. Setiap jawaban kuesioner mempunyai bobot atau skor nilai dengan skala *Likert* sebagai berikut : SKB (sangat kurang baik) = skor 1, KB (kurang baik) = skor 2, CB (cukup baik) = skor 3, B (baik) = skor 4 dan SB (sangat baik) = skor 5. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang terdiri dari: uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, uji signifikansi simultan (F-test) dan uji signifikansi parsial (t-test).

### III. HASIL PENELITIAN

#### Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS.

**Tabel 4.10**

**Tabel 1**  
**Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity
		Statistics
		VIF
1	(Constant)	
	X1	1.120
	X2	1.120

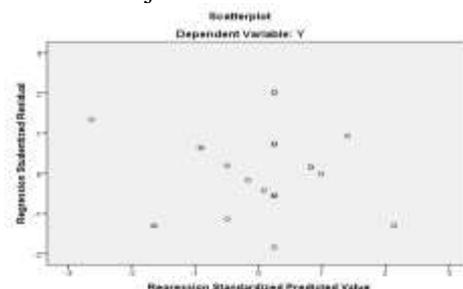
Sumber : Olah Data SPSS 22

Tabel 1 dapat diketahui bahwa VIF (*Varian inflation factor*) variabel bebas Kualitas Pelayanan (X1) dan nilai VIF (*Varian inflation factor*) variabel Strategi Pemasaran (X2) adalah sebesar 1,120 berada diatas 0,10 dan dibawah nilai 10. Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas satu dengan variabel bebas yang lain tidak terjadi multikolinieritas. Hal ini berarti dalam penelitian ini tidak ada hubungan linier antara variabel bebas Kualitas Pelayanan (X1) dengan variabel bebas Strategi Pemasaran (X2).

##### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi yang dihasilkan terjadi ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Olah Data SPSS 22

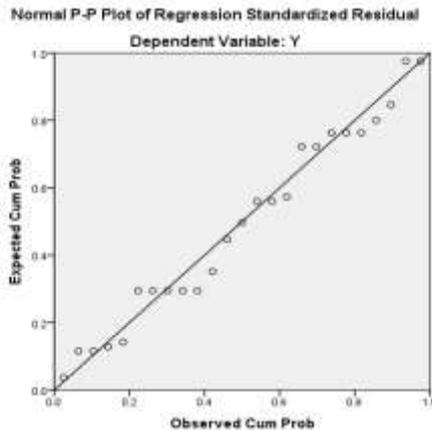
Gambar 2 di atas terlihat titik – titik menyebar secara acak, di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan di kiri maupun di kanan sumbu X. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi,

sehingga model regresi yang diperoleh layak dipakai.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak.

Gambar 2 Uji Normalitas



Sumber : Olah Data SPSS 22

Gambar 1 grafik normal Probability plot diatas menunjukkan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

**Analisis regresi linier berganda**

Pengaruh variabel bebas Kualitas Pelayanan ( $X_1$ ) dan Strategi Pemasaran ( $X_2$ ) dan variabel terikat Loyalitas Nasabah ( $Y$ ) pada Koperasi Simpan Pinjam Sunari Jaya.

Tabel 2 Hasil Rekapitulasi SPSS Regresi

Model	Standar Tidak Koefisien		Standar Koefisien	t	Sig.
	B	Standar. Kesalahan	Beta		
1 (Constant)	.751	.695		1.081	.292
( $X_1$ )	.384	.158	.384	2.437	.023
( $X_2$ )	.449	.145	.490	3.109	.005

Sumber : Olah Data SPSS 22

Tabel 2 diatas diperoleh nilai  $a = 0,751$ , nilai  $b_1 = 0,384$  dan nilai  $b_2 = 0,449$ , maka persamaan regresi linear berganda akan menjadi sebagai berikut:

$$Y = 0,751 + 0,384X_1 + 0,449X_2.$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pola pengaruh Rekrutmen ( $X_1$ ) dan Penempatan Pegawai ( $X_2$ ) terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ) yaitu sebagai berikut :

- Nilai koefisien  $b_1$  sebesar 0,384 menunjukkan apabila nilai Rekrutmen ( $X_1$ ) semakin baik atau meningkat, maka rata-rata nilai Kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Klungkung meningkat sebesar 0,384 dengan syarat nilai Penempatan Pegawai ( $X_2$ ) nol atau konstan. Ini berarti bahwa Rekrutmen ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja ( $Y$ ).
- Nilai koefisien  $b_2$  sebesar 0,449 menunjukkan apabila nilai Penempatan Pegawai ( $X_2$ ) semakin baik atau meningkat, maka rata-rata nilai Kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Klungkung meningkat sebesar 0,449 dengan syarat nilai Rekrutmen ( $X_1$ ) nol atau konstan. Ini berarti bahwa Penempatan Pegawai ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pelayan ( $X_1$ ) nol atau konstan. Ini berarti bahwa Strategi Pemasaran ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap Loyalitas Nasabah,

**Analisis Determinasi**

Untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh setiap variabel yang diteliti yaitu antara sistem rekrutmen ( $X_1$ ), penempatan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) pada pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Klungkung, maka digunakan analisis determinasi. Adapun hasil SPSS nya disajikan pada Tabel 4.12 berikut:

Tabel 3 Data Rekapitulasi Determinasi

Mode	R	R Square
1	.715 <sup>a</sup>	.512

Sumber : Olah Data SPSS 22

Tabel 3 diatas diperoleh koefisien determinasi yang dilihat dari nilai *R Square* sebesar 0,512 atau sama dengan 51,2 %, hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel sistem rekrutmen ( $X_1$ ), penempatan kerja ( $X_2$ ) mampu menjelaskan atau berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 51,2 %, sedangkan sisanya sebesar 48,8 % dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### Uji Signifikan F-test

Alat analisis ini digunakan untuk mengetahui atau membuktikan pengaruh secara simultan yang diperoleh antara sistem rekrutmen ( $X_1$ ), penempatan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Koperasi Simpan Pinjam Sunari Jaya memang benar atau hanya diperoleh dengan kebetulan saja.

Tabel 4 Hasil Rekapitulasi SPSS F-test

Model	F	Sig.
1 Regression	11.518	.000 <sup>b</sup>
Residual		
Total		

Sumber : Olah Data SPSS 22

Tabel 4 diperoleh F-hitung sebesar 11,518 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,44 dan signifikan F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,050 atau 5 % yang terletak pada daerah penolakan  $H_0$  maka  $H_1$  diterima, maka Rekrutmen dan Penempatan Pegawai berpengaruh positif dan nyata (*significant*) secara simultan terhadap Kinerja. Berarti

semakin baik Rekrutmen dan Penempatan Kerja dapat meningkatkan Kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Klungkung jadi hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima atau terbukti.

#### Uji Signifikan t-test

Alat analisis ini digunakan untuk mengetahui atau membuktikan hubungan secara parsial antara sistem rekrutmen ( $X_1$ ), penempatan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Klungkung memang benar atau hanya diperoleh dengan kebetulan saja.

Tabel 5 Hasil Rekapitulasi SPSS t-test

Model	B	t	sig
1 (Constant)	.751	1.081	.292
X1	.384	2.437	.023
X2	.449	3.109	.005

Sumber : Olah Data SPSS 22

Tabel 5 diperoleh t-hitung  $X_1$  sebesar 2,435 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,71387 dan nilai signifikan  $X_1$  sebesar 0,023 lebih kecil dari 0,050 atau 5 % dan t-hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka sistem rekrutmen ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja ( $Y$ ). Berarti semakin baik sistem rekrutmen dapat meningkatkan kinerja pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Klungkung, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima atau terbukti. Dan Tabel 5 diperoleh t-hitung  $X_2$  sebesar 3,109 lebih besar dari t-tabel  $X_2$  sebesar 1,71387 dan nilai signifikan  $X_2$  sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,050 atau 5 % dan t-hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka Penempatan

Pegawai ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y). Berarti semakin baik Penempatan Pegawai dapat meningkatkan Kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Klungkung, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima atau terbukti.

#### IV. PENUTUP

##### Simpulan

- a. Rekrutmen dan Penempatan Pegawai berpengaruh positif dan nyata (*significant*) secara simultan terhadap Kinerja. Berarti semakin baik Rekrutmen dan Penempatan Pegawai dapat meningkatkan Kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Klungkung
- b. Rekrutmen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja. Berarti semakin baik Rekrutmen dapat meningkatkan Kinerja pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Klungkung.
- c. Penempatan Pegawai mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja. Berarti semakin baik Penempatan Pegawai dapat meningkatkan Kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Klungkung

##### Saran-saran

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis ingin menyampaikan saran-saran sebagai berikut :

- a. Pimpinan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Klungkung harus lebih memperhatikan metode perekrutan berhubung indikator ini mendapat nilai paling rendah, sehingga dalam merekrut tenaga kerja metode perekrutan harus jelas, pasti dan terbuka untuk umum tidak ada yang disembunyikan untuk seluruh lapisan masyarakat.
- b. Pimpinan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten

Klungkung lebih memperhatikan penempatan pegawai berdasarkan pendidikan karena indikator tersebut mendapat nilai paling rendah, sehingga pimpinan perlu melakukan pelatihan dan pendidikan bagi pegawainya secara rutin dan melakukan pembenahan kembali terhadap Sumber Daya Manusianya agar bisa ditempatkan sesuai dengan pendidikannya masing-masing sehingga kinerja dapat bisa ditingkatkan.

- c. Pimpinan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Klungkung harus lebih memberikan perhatian terhadap kuantitas kerja dari pegawainya berhubung indikator tersebut mendapat nilai paling kecil atau cukup baik, sehingga perlu dipantau kembali penyebab kuantitas kerja pegawai tidak maksimal selain penyebab utamanya adalah mengenai rekrutmen dan penempatan pegawai

##### DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M.SP. (2008). *Organisasi dan Motivasi* Jakarta: Bumi Aksara.
- Rahyuda, Ketut dkk. (2004). *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Rivai, B. (2009). *Performance Appraisal*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Sandi, N.W. (2018). *Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang A. Yani Bandung*. Skripsi.
- Simamora, H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Cetakan I. Yogyakarta : YKPN.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- ..... (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Tika, M. P. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Trianto. (2007). *Model-Model Pembelajaran Inovatif berorientasi konstruktivistik*. Jakarta: PT. Prestasi Pustaka.