

PENGARUH SELEKSI, PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PENGEMBANGAN PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT KABUPATEN KEDIRI

Yudy Widiyantoro

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengetahui dan menganalisa pengaruh secara parsial dan simultan variabel seleksi, penempatan tenaga kerja dan pengembangan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Kediri; dan (3) untuk mengetahui pengaruh dominan diantara variabel-variabel seleksi, penempatan tenaga kerja dan pengembangan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Kediri.

Berdasarkan hasil pengujian secara bersama-sama (simultan) diketahui bahwa X_1 (seleksi pegawai), X_2 (penempatan pegawai), dan X_3 (pengembangan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Ini ditunjukkan oleh F -hitung = 92,177 dengan sig. 0.000, ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara X_1 (seleksi pegawai), X_2 (penempatan pegawai), dan X_3 (pengembangan) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Hasil uji statistik F mendukung hipotesis dari penelitian ini yaitu X_1 (seleksi pegawai), X_2 (penempatan pegawai), dan X_3 (pengembangan) mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan pengujian secara parsial didapat bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Terbukti dari hasil perhitungan diperoleh t -hitung $X_1 = 4,309$ dengan sig. 0.000; t -hitung $X_2 = 7,969$ dengan sig. 0.000, dan t -hitung $X_3 = 5,266$ dengan sig. 0.000, ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji statistik t mendukung hipotesis dari penelitian ini yaitu diduga pengembangan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai. Hipotesis dalam penelitian ini terbukti atau dapat diterima.

Karena X_2 (penempatan pegawai), memiliki koefisien korelasi parsial tertinggi yaitu 0,791 dibandingkan dengan X_1 (seleksi pegawai), sebesar 0,573 dan X_3 (pengembangan pegawai) sebesar 0.650 maka dapat dikatakan bahwa variabel penempatan pegawai berpengaruh paling dominan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau organisasi dalam menjalankan semua aktivitasnya mengharapkan dapat mencapai tujuan. Dalam rangka pencapaian tujuan tersebut organisasi harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi

yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin, dan teknologi. Organisasi dituntut untuk dapat mengelola organisasi dengan sebaik-baiknya terutama pada bidang sumber daya manusia agar mampu bekerja lebih baik dan efisien.

Berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (pegawai) dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya. Supaya, sumber daya manusia tersebut dapat meningkatkan kelancaran jalannya suatu organisasi, maka organisasi tersebut harus dapat memecahkan berbagai macam permasalahan yang menyangkut ketenagakerjaan pada organisasinya. Oleh karena itu setiap organisasi harus memberikan perhatian kepada hal-hal yang berhubungan dengan fungsi sumberdaya manusia baik dalam merencanakan, mengorganisasi, menyusun, mengarahkan dan mengawasi faktor-faktor produksi terutama tenaga kerja. Agar dapat memperoleh tenaga kerja yang benar-benar dapat merealisasikan tujuan organisasi, maka pelaksanaan perekrutan, seleksi dan penempatan tenaga kerja harus diperhatikan dalam rangka mencapai daya guna dan hasil guna tenaga kerja yang sebesar-besarnya.

Untuk dapat memutuskan perekrutan, seleksi dan penempatan tenaga kerja, maka organisasi harus memiliki sesuatu sistem atau pedoman yang tepat. Perekrutan tenaga kerja dimaksudkan untuk pengadaan dan penarikan tenaga kerja guna mengisi posisi dan formasi yang belum terisi maupun bagian atau tugas baru yang diciptakan dalam organisasi. Agar dapat memperoleh tenaga kerja yang benar-benar cakap dan sesuai dengan harapan organisasi maka sebelum perekrutan tenaga kerja dilakukan hendaknya berbagai faktor yang berkaitan dengan perekrutan harus mendapat perhatian organisasi agar perekrutan tenaga kerja tersebut dapat direncanakan dan dilaksanakan dengan baik.

Seleksi tenaga kerja dimaksudkan untuk memilih tenaga kerja yang memenuhi persyaratan, baik kuantitas dan kualitasnya. Oleh karenanya merupakan suatu keharusan untuk mengadakan pemilihan dari tenaga-tenaga kerja yang bersedia bekerja dalam organisasi agar mendapatkan orang-orang yang mempunyai kualifikasi sesuai dengan kebutuhan. Organisasi harus menyadari bahwa tidak ada artinya jika menempatkan tenaga kerja yang tidak cakap atau tidak mempunyai kualifikasi yang sesuai dengan suatu jabatan yang akan diberikan.

Demikian juga halnya dalam pengambilan keputusan untuk penempatan tenaga kerja harus mendapat perhatian agar memperoleh tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi dan harapan organisasi. Penempatan tenaga -kerja dimaksudkan untuk menempatkan tenaga kerja sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya. Dalam menempatkan tenaga kerja dalam satu tugas dan pekerjaan pimpinan tenaga kerja harus mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin sangat berpengaruh terhadap kelangsungan organisasi.

Masalah tenaga kerja bagi suatu organisasi merupakan salah satu bagian penting untuk keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut. Sebagaimana kita ketahui untuk meningkatkan produktivitas kerja tidak hanya tergantung pada mesin-mesin modern, modal yang besar, bahan, baku, tetapi juga tergantung pada orang yang melakukan aktivitas tersebut. Oleh sebab itu selayaknya organisasi memperhatikan faktor tenaga kerja ini, dimana pimpinan organisasi harus dapat memperhatikan kemampuan dan keahlian tenaga kerja sebagai pelaksana kegiatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut guna meningkat-

kan produktivitas kerja pegawai organisasi perlu mempunyai sistem dan kebijaksanaan dalam pelaksanaan perekrutan, seleksi dan penempatan tenaga kerja.

Penerapan sistem atau kebijaksanaan organisasi baik dalam pelaksanaan perekrutan, seleksi dan khususnya dalam penempatan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat dan dirancang dapat mencapai daya guna dan hasil! guna yang sebesar-besarnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan penempatan tenaga kerja yang tepat diharapkan dapat menumbuhkan motivasi kerja pegawai dalam meningkatkan produktivitasnya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menganalisisnya dalam bentuk Tesis dengan judul “Pengaruh Seleksi, Penempatan Tenaga Kerja dan Pengembangan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kediri”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah seleksi tenaga kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kediri?
2. Apakah penempatan tenaga kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kediri?
3. Apakah, pengembangan pegawai berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kediri?
4. Manakah diantara seleksi tenaga kerja, penempatan tenaga kerja dan pengembangan pegawai berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kediri?

C. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

a. Bagi Peneliti

Memberikan wawasan atau khazanah pengetahuan dalam mengkaji dan menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh untuk dipraktikkan secara nyata sebagai pengabdian kepada masyarakat dan mengambil manfaat atas hasil akhir dari penulisan tesis ini.

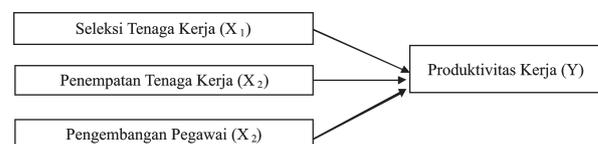
b. Bagi organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan oleh organisasi sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan & atau kebijakan tentang pelaksanaan seleksi, penempatan tenaga kerja dan pengembangan pegawai dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja.

c. Bagi Pengembangan Keilmuan

Sebagai khasanah perpustakaan yang diharapkan dapat lebih memoerkaya khasanah pengetahuan dan dapat dijadikan referensi bagi pihak-pihak yang memerlukan atau sebagai bahan acuan mahasiswa yang akan melakukan penelitian lebih lanjut tentang topik yang dibahas.

D. Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah suatu kegiatan penelitian diperlukan populasi yang merupakan keseluruhan obyek yang akan diteliti. Menurut Suharsimi (1993) populasi adalah keseluruhan subyek dari penelitian. Populasi diartikan pula sebagai kelompok subyek manusia, gejala, nilai tes, benda - benda, atau peristiwa. Dengan kata lain, populasi adalah sebagai keseluruhan subyek penelitian yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama. Dalam penelitian ini sebagai populasinya adalah seluruh pegawai Inspektorat Kabupaten Kediri yaitu sejumlah 42 pegawai.

Sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili populasi dan memenuhi syarat untuk diteliti. Menurut Hadi (1987) sampel adalah sejumlah penduduk yang jumlahnya kurang dari jumlah populasi. Adapun sampel dalam penelitian ini seluruh pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kediri sebanyak 42 orang.

B. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas

a. Seleksi Tenaga Kerja

Seleksi tenaga kerja adalah kegiatan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan organisasi serta memprediksi kemungkinan keberhasilan/kegagalan individu dalam pekerjaan yang akan diberikan kepadanya.

Sebagai indikator dari pelaksanaan seleksi tenaga kerja yaitu:

1. Seleksi harus rasional
2. Seleksi harus ilmiah
3. Tingkat objektivitas

b. Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan tenaga kerja merupakan proses pemberian tugas dan

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

Sebagai indikator dari penempatan tenaga kerja yaitu:

1. Prestasi akademis tenaga kerja
2. Pengalaman tenaga kerja
3. Kesehatan fisik dan mental tenaga kerja

c. Pengembangan pegawai

Adalah upaya organisasi untuk meningkatkan nilai pegawai dengan memberikan kemudahan bagi mereka dalam peningkatan kualitas kerjanya.

1. Pendidikan
2. Pelatihan
3. Peluang promosi

2. Variabel Terikat

Sebagai variabel terikat adalah produktivitas pegawai. Produktivitas sebagai suatu konsep yang mendnjukkan adanya kaitan antara out-put (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang pegawai. Seorang pegawai dinilai produktif jika mampu menghasilkan out-put atau produk yang lebih besar dari pegawai lain untuk satuan waktu yang sama. Variabel produktivitas diukur dengan menggunakan indikator:

1. Kreativitas pegawai
2. Motivasi kerja pegawai
3. Tingkat penghasilan

C. Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Penulis mempergunakan beberapa sumber dan metode dalam penelitian guna memperoleh data dan informasi yang diperlukan. Adapun sumber-sumber

pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)
2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Dalam pengumpulan data penelitian penulis menggunakan beberapa metode sebagai berikut:

- a. Observasi
- b. Wawancara
- c. Angket
- d. Dokumentasi

D. Analisa Data

Data yang telah terkumpul itu agar dapat berarti, maka perlu dianalisis atau diolah sesuai dengan jenis data yang telah penulis peroleh. Dalam penelitian ini teknik analisis data yang penulis gunakan yaitu dengan menggunakan statistik inferensial antara lain uji validitas, uji realibilitas, analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, uji t maupun uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Landasan Hukum

Dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 223 Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah diubah Undang-undang Nomor 8 Tahun 2005 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Nomor 3 Tahun 2005 tentang Perubahan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah menjadi Undang-undang, maka telah ditetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2009 tentang Pedoman dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah pada Pasal 24 disebutkan dalam ayat:

1. Pengawasan terhadap pemerintahan di daerah dilaksanakan oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah sesuai dengan fungsi dan kewenangannya.
2. Aparat Pengawas Intern Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah Inspektorat Jenderal Departemen, Unit Pengawasan Lembaga Pemerintah Non Departemen, Inspektorat Provinsi, dan Inspektorat Kabupaten/Kota.

Kemudian pada Pasal 25 disebutkan dalam ayat:

1. Inspektur Provinsi dalam melaksanakan tugas pengawasan bertanggung jawab kepada Gubernur, Inspektur Kabupaten/Kota dalam pelaksanaan tugas pengawasan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota.
2. Inspektur Provinsi dalam melaksanakan tugas selain tugas pengawasan mendapat pembinaan dari Sekretaris Daerah Provinsi dan Inspektur Kabupaten/Kota dalam pelaksanaan tugas, selain tugas pengawasan mendapat pembinaan dari Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota.

Pada pasal 26 khususnya pada ayat (4) disebutkan bahwa:

Inspektorat Kabupaten/Kota melakukan pengawasan terhadap:

1. Pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah kabupaten/kota;
2. Pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan desa; dan
3. Pelaksanaan urusan pemerintahan desa.

Untuk kegiatan pengawasan yang dilakukan Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/ Kota telah disebutkan dalam pasal 28 ayat (1) yaitu sebagai berikut:

- (1) Aparat pengawas intern pemerintah melakukan pengawasan sesuai dengan fungsi dan kewenangannya melalui:
- a. Pemeriksaan dalam rangka berakhirnya masa jabatan kepala daerah
 - b. Pemeriksaan berkala atau sewaktu-waktu maupun terpadu
 - c. Pengujian terhadap laporan berkala dan/atau sewaktu-waktu dari unit/satuan kerja
 - d. Pengusutan atas kebenaran laporan mengenai adanya indikasi terjadinya penyimpangan, korupsi, kolusi dan nepotisme.
 - e. Penilaian manfaat dan keberhasilan kebijakan, pelaksanaan program kerja dan kegiatan, dan
 - f. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah dan pemerintahan desa.

Sebagai landasan hukum operasional pengawasan seperti yang disebutkan pada pasal 28 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan dan Pemerintahan Daerah, telah ditetapkan suatu pedoman pengawasan yaitu Permendagri Nomor 23 Tahun 2007 tentang Pedoman Tata Cara Pengawasan atas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

Dalam Bab I Ketentuan Umum pasal 1 ayat (1) dalam Peraturan Menteri di atas disebutkan bahwa: "Pengawasan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah adalah proses kegiatan yang ditujukan untuk menjamin agar Pemerintahan Daerah berjalan secara efisien dan efektif dengan rencana dan ketentuan peraturan perundang-undangan".

Selanjutnya masih dalam pasal 1 ayat (6) disebutkan bahwa: "Pejabat Pengawas Pemerintah adalah orang yang karena

jabatannya melaksanakan tugas pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah untuk dan atas nama Menteri Dalam Negeri atau Kepala Desa".

B. Analisis Data

Berdasarkan tujuan penelitian, maka akan dilakukan analisis data terhadap pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat, yang terdiri dari Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji-t, Uji-F dan Analisis Regresi.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian masing-masing indikator variabel bebas terhadap variabel terikat yang dipeorleh dari jawaban responden sangatlah penting dilakukan untuk memperoleh hasil penelitian yang *valid* dan *reliable*. *Valid* berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. *Reliable* berarti instrumen tersebut bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Ketentuan suatu intrumen dikatakan *valid* dan sah apabila memiliki koefisien korelasi (r) antara item dengan skor total adalah 0.3. Suatu instrumen dikatakan *reliable* atau handal, apabila memiliki koefisien *alpha cronbach* (©) lebih besar dari 0.60. Penyelesaian pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan paket program SPSS 16.00 *for windows*.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Alpha	Ket.
1.	(X ₁)	0,7981	Reliabel
2.	(X ₂)	0,6398	Reliabel
3.	(X ₃)	0,6984	Reliabel
4.	(Y)	0,7415	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan SPSS

Tabel di atas menjelaskan bahwa instrumen penelitian variabel – variabel baik variabel bebas maupun terikat seluruhnya adalah valid dan reliable, karena memiliki koefisien korelasi > 0.30. Sedangkan koefisien *alpha cronbach* > 0.60, berarti kuesioner yang disebarakan terhadap pegawai adalah sah artinya pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan apa yang

diukur oleh kuesioner tersebut dan handal karena jawaban tiap responden dianggap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis data diolah dengan program *SPSS for windows* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Variabel

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part		Tolerance
1	(Constant)	-1,018	,858		-1,187	,243					
	Seleksi	,170	,040	,278	4,309	,000	,521	,573	,243	,762	1,312
	Penempata	,625	,078	,587	7,969	,000	,873	,791	,449	,586	1,706
	Pengembar	,376	,071	,352	5,266	,000	,630	,650	,297	,713	1,403

a. Dependent Variable: Produktivitas

Hasil pengujian variabel yang menentukan produktivitas kerja pegawai pada tabel di atas dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan garis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = -1.018 + 0.170 X_1 + 0.625 X_2 + 0.376 X_3$$

Dari hasil tersebut dapat diartikan:

1. Nilai Konstanta adalah -1.018 hal ini menyatakan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas X_1 (seleksi pegawai), X_2 (penempatan pegawai) dan X_3 (pengembangan) maka nilai dari variabel terikat yaitu Y (produktivitas kerja pegawai) adalah sebesar -1.018.
2. Nilai koefisien regresi dari variabel bebas X_1 (seleksi pegawai) adalah 0.170 Nilai koefisien tersebut mengandung arti jika nilai variabel bebas X_1

ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan penurunan nilai dari variabel terikat yaitu Y (produktivitas kerja pegawai) sebesar 0.170 satuan. Dalam hal ini diasumsikan bahwa nilai dari variabel bebas yang lain adalah konstan atau nol.

3. Nilai koefisien regresi dari variabel bebas X_2 (penempatan pegawai) adalah 0.625 Nilai koefisien tersebut mengandung arti jika nilai variabel bebas X_2 ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan penurunan nilai dari variabel terikat yaitu Y (produktivitas kerja pegawai) sebesar 0.625 satuan. Dalam hal ini diasumsikan bahwa nilai dari variabel bebas yang lain adalah konstan atau nol.

4. Nilai koefisien regresi dari variabel bebas X_3 (pengembangan) adalah 0.170. Nilai koefisien tersebut mengandung arti jika nilai variabel bebas X_3 ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan penurunan nilai dari variabel terikat yaitu Y (produktivitas kerja pegawai) sebesar 0.376 satuan. Dalam hal ini diasumsikan bahwa nilai dari variabel bebas yang lain adalah konstan atau nol.

3. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi sehingga diketahui apakah pengaruh secara simultan antara X_1 (seleksi pegawai), X_2 (penempatan pegawai) dan X_3 (pengembangan) terhadap produktivitas kerja pegawai adalah memang benar terjadi atau hanya diperoleh secara kebetulan saja.

Tabel 3. Hasil Uji ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47,162	3	15,721	92,177	,000 ^a
	Residual	6,481	38	,171		
	Total	53,643	41			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan, Seleksi, Penempatan

b. Dependent Variable: Produktivitas

Hasil perhitungan pada tabel di atas diperoleh F-hitung = 92,177 dengan sig. 0.000, ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara X_1 (seleksi pegawai), X_2 (penempatan pegawai) dan X_3 (pengembangan) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Hasil Uji Statistik F mendukung hipotesis dari penelitian ini yaitu X_1 (seleksi pegawai), X_2 (penempatan pegawai) dan X_3 (pengembangan) mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai.

4. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi, sehingga diketahui apakah pengaruh secara parsial (individual) antara X_1 (seleksi pegawai), X_2 (penempatan pegawai) dan X_3 (pengembangan) terhadap produktivitas kerja pegawai adalah memang

nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan.

a. Pengaruh seleksi pegawai (X_1) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y)

Hasil perhitungan diperoleh t-hitung = 4.309 dengan sig. 0.000, ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel bebas (X_1) terhadap variabel terikat (Y). Hasil Uji Statistik t mendukung dari penelitian ini yaitu diduga seleksi pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai.

b. Pengaruh penempatan pegawai (X_2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y)

Hasil perhitungan diperoleh t-hitung = 7,969 dengan sig. 0.000, ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara

variabel bebas (X_2) terhadap variabel terikat (Y). Hasil Uji Statistik t mendukung dari penelitian ini yaitu diduga seleksi pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai.

c. Pengaruh pengembangan (X_3) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y)

Hasil perhitungan diperoleh t -hitung = 5.266 dengan sig. 0.000, ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel bebas (X_3) terhadap variabel terikat (Y). Hasil Uji Statistik t mendukung dari penelitian ini yaitu diduga seleksi pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara

parsial terhadap produktivitas kerja pegawai.

5. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Koefisien korelasi mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi simultan yang merupakan hasil pengkuadratan koefisien korelasi menunjukkan prosentase pengaruh variabel bebas simultan terhadap variabel terikat.

Nilai koefisien determinasi simultan yang merupakan hasil pengkuadratan koefisien korelasi, menunjukkan prosentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Dari hasil perhitungan SPSS mengenai koefisien korelasi dan determinasi ditunjukkan oleh tabel di bawah ini.

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,938 ^a	,879	,870	,41298	1,736

a. Predictors: (Constant), Pengembangan, Seleksi, Penempatan

b. Dependent Variable: Produktivitas

Pada tabel tersebut diketahui bahwa nilai koefisien (R) adalah 0.938 atau 1 artinya hubungan antara variabel bebas yang meliputi X_1 (seleksi pegawai), X_2 (penempatan pegawai) dan X_3 (pengembangan) terhadap produktivitas kerja pegawai kerja kuat searah. Artinya jika variabel bebas yang meliputi X_1 (seleksi pegawai), X_2 (penempatan pegawai) dan X_3 (pengembangan) ditingkatkan, maka variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai juga akan naik, demikian pula sebaliknya.

Prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (R^2) adalah sebesar 0.879 atau 87.9%. Hal ini

berarti bahwa naik turunnya variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas yang meliputi X_1 (seleksi pegawai), X_2 (penempatan pegawai) dan X_3 (pengembangan), sebesar 87.9% dan sisanya 12.1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

6. Koefisien Korelasi Parsial

Koefisien korelasi parsial menunjukkan pengaruh mana yang paling dominan dari variabel bebas yaitu X_1 (seleksi pegawai), X_2 (penempatan pegawai) dan X_3 (pengembangan) terhadap produktivitas kerja pegawai.

Karena X_2 (penempatan pegawai) memiliki nilai koefisien korelasi parsial tertinggi yaitu 0.791 dibandingkan dengan variabel X_1 (seleksi pegawai) sebesar 0.573 dan X_3 (pengembangan pegawai) sebesar 0.650 maka dapat dikatakan bahwa variabel penempatan pegawai berpengaruh paling dominan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai.

C. Pembahasan

Hasil analisis data menunjukkan X_1 (seleksi pegawai), X_2 (penempatan pegawai) dan X_3 (pengembangan) mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh F-hitung = 92.177 dengan sig. 0.000, ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara X_1 (seleksi pegawai), X_2 (penempatan pegawai) dan X_3 (pengembangan) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Hasil Uji Statistik F mendukung hipotesis dari penelitian ini yaitu X_1 (seleksi pegawai), X_2 (penempatan pegawai) dan X_3 (pengembangan) mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Hasil perhitungan diperoleh t-hitung = 4.309 dengan sig. 0.000, ini berarti bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel bebas (X_1) terhadap variabel terikat (Y). Hasil Uji Statistik t mendukung dari penelitian ini yaitu diduga seleksi pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai.

Hasil perhitungan diperoleh t-hitung = 7.969 dengan sig. 0.000, ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel bebas (X_2) terhadap variabel terikat (Y). Hasil Uji Statistik t mendukung dari penelitian ini

yaitu diduga seleksi pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai.

Hasil perhitungan diperoleh t-hitung = 5.266 dengan sig. 0.000, ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel bebas (X_3) terhadap variabel terikat (Y). Hasil Uji Statistik t mendukung dari penelitian ini yaitu diduga seleksi pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai.

Karena X_2 (penempatan pegawai) memiliki nilai koefisien korelasi parsial tertinggi yaitu 0.791 dibandingkan dengan variabel X_1 (seleksi pegawai) sebesar 0.573 dan X_3 (pengembangan pegawai) sebesar 0.650 maka dapat dikatakan bahwa variabel penempatan pegawai berpengaruh paling dominan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara bersama-sama (simultan) diketahui bahwa X_1 (seleksi pegawai), X_2 (penempatan pegawai), dan X_3 (pengembangan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Ini ditunjukkan oleh F-hitung = 92,177 dengan sig. 0.000, ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara X_1 (seleksi pegawai), X_2 (penempatan pegawai), dan X_3 (pengembangan) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Hasil uji statistik F mendukung hipotesis dari penelitian ini yaitu X_1 (seleksi pegawai), X_2 (penempatan pegawai), dan X_3 (pengembangan) mempunyai pengaruh positif dan

- signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai.
2. Berdasarkan pengujian secara parsial didapat bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Terbukti dari hasil perhitungan diperoleh $t\text{-hitung} = 4,309$ dengan $\text{sig.} = 0.000$, ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel bebas (X_1) terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji statistik t mendukung dari penelitian ini yaitu diduga seleksi pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil perhitungan diperoleh $t\text{-hitung} = 7,969$ dengan $\text{sig.} = 0.000$, ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel bebas (X_2) terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji statistik t mendukung hipotesis dari penelitian ini yaitu diduga penempatan pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil perhitungan diperoleh $t\text{-hitung} = 5,266$ dengan $\text{sig.} = 0.000$, ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel bebas (X_3) terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji statistik t mendukung hipotesis dari penelitian ini yaitu diduga pengembangan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai. Hipotesis dalam penelitian ini terbukti atau dapat diterima.
 3. Karena X_2 (penempatan pegawai), memiliki koefisien korelasi parsial tertinggi yaitu 0,791 dibandingkan dengan X_1 (seleksi pegawai), sebesar

0,573 dan X_3 (pengembangan pegawai) sebesar 0.650 maka dapat dikatakan bahwa variabel penempatan pegawai berpengaruh paling dominan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 1994. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: DPFE.
- Arikunto, Suharsimi. 1992. *Prosedur Penelitian*, Cetakan Ke-8. Jakarta'. PT. Melton Putra.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Flippo, Edwin B. 1976. *Principles of Personnel Management*. Tokyo: Mc.Graw-Hill Kogakuscha Ltd.
- Flippo Edwin B. 1997. *Personal Management*, Singapore Mc. Grow Hill Book Company, Sixth, Edition.
- Gorda, IG. Ngurah. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Denpasar: Widya Kriya Gematama.
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Analisis Butir untuk Instrumen (Angket, Tes dan Skala Nilai dengan BASICA)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Analisis Regresi*, Cetakan keenam, Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Sumberdaya manusia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE UGM.

- Hasibuan, Malayu S.P. Drs. 1995. *Manajemen; Dasar, Pengertian dan Masalah*. Cetakan ke 10. Jakarta: PT.Gunung Agung.
- , 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-4. Yogyakarta- . BPFE UGM
- Nitisemito, Alex S. 1999. *Manajemen Sumberdaya manusia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 1993. *Manajemen Sumberdaya manusia*, Edisi keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, P Sondang. 1996. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Bina Aksara.
- Siagian, Sondang P. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1 Cetakan 1. Yogyakarta: YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. 1995. *Produktifitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Suprihanto, John. 1998. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Stoner, James A., 1996. *Manajemen*. Terjemahan, Edisi Kedua. Jakarta: Erlangga.