

=====

**PENGARUH REKRUTMEN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN PENEMPATAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Studi Pada Karyawan Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta)

**Lukiyana¹
Sriyanto²**

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta

Email : lukiyannaharis@uta.45jakarta.ac.id¹

Email : sriyanto_sriyanto@ymail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengukur Pengaruh Rekrutmen dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Penempatan Kerja sebagai Variabel Intervening (studi pada karyawan universitas 17 Agustus 1945 Jakarta). Sampel yang diteliti berjumlah 52 responden. Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Pengujian dilakukan dengan sistem secara simultan dan parsial. Hasil analisis menunjukkan bahwa Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, rekrutmen dan pengalaman kerja secara bersama – sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, intervensi penempatan kerja dapat memperkuat/memperlemah secara signifikan pengaruh rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan, intervensi penempatan kerja dapat memperkuat/memperlemah secara signifikan pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci : Prestasi Kerja, Penempatan Kerja, Rekrutmen, Pengalaman Kerja.

ABSTRACT

*This research was conducted to measure the Influence Recruitment and Work Experience on Employee Job Performance with Job Placement as an intervening variable in the University of August 17, 1945 in Jakarta. Samples were examined totaled 52 respondents. This study uses qualitative analysis and quantitative analysis. Tests conducted with the system simultaneously and partially. The analysis showed that the recruitment of a significant effect on employee performance, work experience significant effect on employee performance, recruitment and working experience together - each has a significant influence on employee performance, job placement interventions can strengthen / **weaken** significantly influence recruitment of employee performance, job placement*

=====
interventions can strengthen / weaken significantly the effect of work experience on employee performance

Keywords: *Job Performance, Employment, Recruitment, Work Experience*

PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan perusahaan akan sangat tergantung pada bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuan baik dibidang manajerial, hubungan antar manusia maupun teknis. Kinerja pelaksanaan tugas sangat mencerminkan prestasi kerja yang sangat menentukan kualitas seseorang pegawai dalam instansi tempat ia bekerja (*Mangkunegara, 2002:67*). Sehubungan dengan itu program-program dan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen, penempatan, pemeliharaan, pengembangan sampai dengan pemutusan hubungan kerja disusun dan dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan keandalan sumber daya manusia yang merupakan faktor penting dalam perusahaan dimana hal ini sesuai dengan pernyataan *Hasibuan (2000)*. Setiap organisasi selalu berupaya merekrut tenaga kerja yang berkualitas dan terampil untuk dipekerjakan di dalam organisasi, Kegiatan rekrutmen yang dilakukan oleh setiap organisasi atau perusahaan disebabkan oleh beberapa hal, seperti perluasan kegiatan organisasi, berdirinya organisasi baru, terciptanya kegiatan dan perincian kegiatan baru, adanya promosi, mutasi, transfer karyawan ke bagian lain ataupun berhenti, karyawan yang meninggal dan karyawan yang mengundurkan diri/ pensiun dini (*Mangkunegara 2009:34*.) Dengan demikian, di dalam rekrutmen, setiap organisasi harus memiliki standar kualifikasi yang sudah ditetapkan bersama sebagai suatu nilai-nilai dan kebijaksanaan organisasi untuk dipakai dalam program pengembangan organisasi masa datang. Sedangkan salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi Prestasi karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan. Pernyataan di atas didukung oleh *Hasibuan (2002:55)*, “Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi, orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai”. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi, skill yang dimiliki pegawai lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan dengan efisiensi menggunakan alat-alat maupun pikirannya, sehingga diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan kerja, baik dalam kecepatan kerja maupun dalam mutu hasilnya. Untuk mencapai tujuan organisasi juga diperlukan suatu penempatan tenaga kerja yang tepat untuk masing-masing divisi atau departemen yang ada di dalam organisasi, hal ini sejalan dengan pernyataan *Mathis and Jackson (2006:262)*, Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke

posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Dengan adanya penempatan tenaga kerja yang tepat maka akan tercapai kinerja yang tinggi. Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah ada pengaruh rekrutmen terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta? Apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja Karyawan Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta? Apakah ada pengaruh antara rekrutmen dan pengalaman kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta? Apakah ada intervensi penempatan kerja dapat menambah langsung kekuatan pengaruh dari rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta? Apakah ada intervensi penempatan kerja dapat menambah kekuatan langsung pengaruh dari pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta?

REVIEW LITERATUR DAN HIPOTESIS

Performace Theory

Grand theory yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *Job Performance theory* (Bernardin dan Russel dalam Ruky, 2002:15) yang mengatakan bahwa: “*performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period.*” Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Teori ini menekankan tentang pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung arti tentang substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang dalam periode waktu yang ditentukan untuk mencapai hasil yang maksimal. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melakukan pekerjaan. Menurut Zeith (2004:201) faktor- faktor prestasi kerja bisa berasal dari faktor organisasional dan faktor personal, yang menjadi faktor organisasional seperti: kompensasi, beban kerja, nilai, gaya kepemimpinan, kondisi fisik dan lingkungan kerja, dan yang menjadi faktor personal seperti senioritas, masa kerja, kemampuan, dan kepuasan kerja. Menurut Mondy (2004) *human resource management* adalah pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tujuan organisasi akan tercapai jika memiliki karyawan yang berprestasi. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Marwansyah (2010:3), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Berdasarkan kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang

manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi/perusahaan untuk mencapai tujuan – tujuan organisasi/perusahaan melalui fungsi – fungsi perencanaan sumber daya manusia. Manajemen strategi merupakan suatu bidang ilmu yang relatif baru, bahkan dalam lingkungan ilmu manajemen itu sendiri. Untuk lebih meningkatkan kemampuan daya saing, organisasi menyadari bahwa dibutuhkan penerapan strategi yang tepat, kompetitif dan komprehensif serta sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Manajemen strategi dibutuhkan untuk menjawab pertanyaan mendasar bagaimana organisasi mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Teori ini yang mendasari peneliti memilih variabel rekrutmen, pengalaman kerja, penempatan kerja dan prestasi kerja karyawan sebagai variabel yang perlu diteliti, karena keempat variabel tersebut merupakan perilaku yang diharapkan dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pada akhirnya rekrutmen dan pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap penempatan kerja seseorang serta meningkatkan prestasi kerja karyawan, dengan demikian tujuan perusahaan akan terwujud.

Rekrutmen Dan Prestasi Kerja

Menurut Sukirno (2004:98) rekrutmen adalah proses menarik orang-orang yang memenuhi persyaratan untuk mengajukan lamaran atas pekerjaan yang belum terisi, yang terbagi atas rekrutmen internal dan eksternal. Malayu S.P.Hasibuan (2000:93) mengemukakan bahwa Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Agar kualitas tenaga kerja yang diperoleh sesuai dengan keinginan perusahaan, maka terlebih dahulu perusahaan harus memilih sumber-sumber tenaga kerja yang tersedia. Pemilihan sumber-sumber tenaga kerja sangat penting mengingat jika salah dalam pemilihan sumber tenaga kerja akan berakibat fatal bagi kelangsungan perusahaan karena tenaga kerja yang tidak sesuai dengan harapan. Didukung dalam penelitian Zulianti (2010) mengatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel X_1 yaitu rekrutmen terhadap Y yaitu Prestasi kerja karyawan. Hal ini mengartikan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah H_1 : rekrutmen (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja

Menurut Sudarmayanti (2009:75) “pengalaman merupakan factor utama dalam pengembangan seseorang sedangkan pengalaman hanya mungkin diperoleh dalam hubungan lingkungannya. Prestasi kerja seseorang ditunjukkan dengan keseriusanya dalam menyelesaikan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2011:94). Selanjutnya juga dikatakan bahwa hasil kerja atau prestasi merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu (a) minat dalam bekerja, (b) penerimaan delegasi

=====
tugas, dan (c) peran dan tingkat motivasi seorang pegawai. Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi. Didukung dalam penelitiannya Rofii (2012) Hasil penelitian menyatakan bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian dapat ditetapkan hipotesis kedua dalam penelitian ini, yaitu : H_2 : Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja (Y).

Rekrutmen dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan uraian pada pembahasan sebelumnya mengenai rekrutmen terhadap prestasi kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja, sehingga ditetapkan oleh penulis hipotesis ke keenam dalam penelitian ini, yaitu : H_3 : rekrutmen dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Intervening Penempatan Kerja Atas Pengaruh Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Marihot Tua Efendi (2002:290) kepuasan kerja didefinisikan dengan hingga sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Peneliti kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan memberi gambaran bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan dan peduli terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan tujuan peningkatan prestasi kerja karyawan itu sendiri. Kesesuaian penempatan kerja dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut, dimana dalam proses rekrutmen juga mempengaruhi dimana karyawan itu akan ditempatkan. Menurut penelitian Zulianti (2010), penempatan kerja dan rekrutmen berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dengan demikian dapat ditetapkan hipotesis kedelapan dalam penelitian ini yaitu : H_4 : penempatan kerja dapat menambah kekuatan pengaruh dari rekrutmen terhadap prestasi kerja

Intervening Penempatan Kerja Atas Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan uraian pada pembahasan sebelumnya mengenai pengalaman kerja terhadap prestasi kerja, dengan demikian ditetapkan Hipotesis dalam penelitian ini yaitu : H_5 : penempatan kerja dapat menambah kekuatan pengaruh dari pengalaman kerja terhadap prestasi kerja.

METODE PENELITIAN

Metode analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi dengan menggunakan alat bantu IBM SPSS versi 16. Populasi penelitian

ini adalah seluruh karyawan di Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *non probability sampling-purposive sampling* artinya bahwa populasi yang akan dijadikan sampel penelitian adalah populasi yang memenuhi kriteria sampel tertentu sesuai yang dikehendaki oleh peneliti (Sekaran, 2006:127).

- a. Prestasi kerja, hasil yang dapat dicapai Seseorang di dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Indikator yang digunakan adalah : Evaluasi terhadap perilaku, penentuan nilai keberhasilan pelaksanaan tugas, perbandingan realisasi nyata dengan tugas, penentuan kebijakan perusahaan.
- b. Rekrutmen, adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika rekrutmen berhasil artinya banyak pelamar baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih terbaik dari yang terbaik. Indikator yang digunakan adalah : kebijakan organisasi, analisis jabatan, pasar tenaga kerja, perencanaan SDM.
- c. Pengalaman Kerja, tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki. Indikator yang digunakan adalah : lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.
- d. Penempatan kerja, kegiatan mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu yang sesuai dengan kemampuan, dan keahliannya guna untuk mencapai tujuan instansi tersebut Indikator yang digunakan adalah : Pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, pengalaman kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini sebanyak 52 orang karyawan dimana yang menjadi responden representatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi mengenai identitas diri yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja dan penghasilan. Sebelum pengujian hipotesis pastikan seluruh variabel yang diteliti telah diuji validitasnya. Hasil uji validitas terhadap pernyataan setiap variabel telah valid. Dinyatakan valid karena nilai hasil uji validitas atau r_{hitung} setiap pernyataan lebih besar dari r_{tabel} , dimana r_{tabel} dapat diperoleh melalui df (*degree of freedom*) = $n - k$, dimana k merupakan jumlah butir pernyataan dalam suatu variabel, dan merupakan jumlah responden. Setiap variabel dalam penelitian ini masing-masing memiliki 5 butir pernyataan. Maka $df = 52 - 5 = 47$. Tabel r product moment "Koefisien Korelasi Sederhana" menunjukkan bahwa pada df 47 dengan α 5%, diperoleh r table sebesar (0,282). Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Telah dilakukan uji reliabilitas dan semua pernyataan dinyatakan reliabel yang artinya bahwa reliabilitas jawaban atas pernyataan dan konsistensi jawaban dari butir - butir pernyataan pada seluruh variabel penelitian tersebut sudah baik.

Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel 0,60, yang berarti bahwa seluruh jawaban pernyataan yang mewakili variabel ini telah reliabel. Uji hipotesis yang digunakan adalah analisis multiple regression dengan tingkat signifikansi 5%, agar diperoleh gambaran mengenai pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk membuktikan hipotesis tersebut, berikut disajikan hasil pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS :

Tabel 1. Tabel Coeffiesient X₁ dan X₂ terhadap Y ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 321.621 | 2 | 160.810 | 76.577 | .000 ^a |
| | Residual | 102.899 | 49 | 2.100 | | |
| | Total | 424.519 | 51 | | | |

a. Predictors: (Constant), X₂ = Pengalaman Kerja, X₁ = Rekrutmen

b. Dependent Variable: Y= Prestasi Kerja

Sumber : Output SPSS (2015)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.349 | 1.370 | | .985 | .330 |
| | X ₁ = Rekrutmen | .343 | .076 | .413 | 4.505 | .000 |
| | X ₂ = Pengalaman Kerja | .586 | .098 | .546 | 5.966 | .000 |

a. Dependent Variable: Y= PrestasiKerja

Pengujian Hipotesis Pertama (H₁)

H₁ : Rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja. Tabel *coefficient* pada kolom sig. menunjukkan bahwa rekrutmen (X₁) terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah signifikan, Karena Sig 0,000 < 0,05. Hasil *t*_{hitung} menunjukkan bahwa *t*_{hitung} 4,505 > *t*_{tabel} 1,67. Hal ini berarti bahwa secara parsial (secara individu) variabel X₁ berpengaruh signifikan terhadap Y. Hasil *t*_{tabel} sebesar 1,67 dapat dilihat dari tabel distribusi t student uji dua arah, pada kolom 0,05 atau (5%) dan pada baris 50 (52-2). Nilai t hitung untuk variabel (X₁) pada *output coefficient* adalah sebesar 4,505. Karena t hitung lebih besar dari t tabel (4,505 > 1,67), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen (X₁) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Berdasarkan pembuktian ini maka dapat

=====

disimpulkan Hipotesis Pertama (H_1) diterima. Pembuktian hipotesis pertama ini mendukung penelitian terdahulu bahwa rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja (Zulianti (2010).

Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

H_2 : Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja. Tabel *Coefficient* pada kolom sig. menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah signifikan, Karena Sig 0,00 < 0,05. Hasil t_{hitung} menunjukkan bahwa t_{hitung} 5,966 > t_{tabel} 1,67. Hal ini berarti bahwa secara parsial (secara individu) variabel Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Hasil t_{tabel} sebesar 1,67 dapat dilihat dari tabel distribusi t student uji dua arah, pada kolom 0,05 atau (5%) dan pada baris 50 (62-2). Nilai t hitung untuk variabel (X_2) pada *output coefficient* adalah sebesar 5,966. Karena t hitung lebih besar dari t tabel (5.966 > 1,67, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan Hipotesis Kedua (H_2) diterima. Pembuktian hipotesis kedua ini mendukung penelitian terdahulu bahwa Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja (Rofii (2012).

Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

H_{a3} : Rekrutmen dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Pembuktian hipotesis ketiga secara simultan dapat dilihat pada tabel Anova pada kolom sig. 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa variabel rekrutmen dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Cara yang kedua adalah dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Kolom F hitung sebesar 76.577 > F_{tabel} 2.40 yang berarti bahwa variabel rekrutmen dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil F_{tabel} 2,40 dapat dilihat pada tabel distribusi F, pada kolom 2 (total seluruh variabel dikurangi jumlah variabel terikat) pada baris ke 59 (total sampel dikurangi jumlah variabel). Kesimpulannya adalah bahwa rekrutmen dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan hipotesis alternative Ketiga (H_3) diterima. Pembuktian hipotesis ketiga ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa rekrutmen dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Zulianti 2010 dan Nur Rofii 2102).

Untuk pembuktian hipotesis ditampilkan output SPSS sebagai berikut :

Tabel 2. Tabel Coefficient Pengaruh X₁ terhadap Z

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 7.025 | 1.342 | | 5.235 | .000 |
| X1 = Rekrutmen | .602 | .072 | .763 | 8.337 | .000 |

a. Dependent Variable: Z= Penempatan Kerja

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 6.329 | 1.413 | | 4.480 | .000 |
| X1 = Rekrutmen | .634 | .076 | .763 | 8.336 | .000 |

a. Dependent Variable: Y= Prestasi Kerja

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2.314 | 1.491 | | 1.551 | .127 |
| X1= Rekrutmen | .290 | .100 | .348 | 2.904 | .006 |
| Z= Penempatan Kerja | .572 | .126 | .543 | 4.525 | .000 |

a. Dependent Variable: Y= Prestasi Kerja

Sumber : Output SPSS (2015)

Pengujian Hiptesis Keempat (H₄)

Ha₄ : Variabel Rekrutmen berpengaruh terhadap prestasi kerja, karena dapat dibuktikan pada Tabel *coefficient* pada kolom sig. menunjukkan bahwa 0,000 < 0,005. Begitu juga pada variable rekrutmen berpengaruh terhadap penempatan kerja, karena dapat dibuktikan pada Tabel *coefficient* pada kolom sig. menunjukan bahwa 0,000 < 0,005. Dan ketika rekrutmen dan penempatan kerja diuji secara bersama-sama terhadap prestasi kerja memiliki *coefficient* 0,006 < 0,005, yang berarti bahwa variabel penempatan erja (Z) tidak memediasi pengaruh rekrutmen terhadap variabel prestasi kerja (Y) karena variabel rekrutmen (X₁) tetap

berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Dengan demikian pembuktian hipotesis keempat tidak mendukung penelitian terdahulu bahwa rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Zulianti 2010)..

Tabel 3. Coefficient Pengaruh X₂ terhadap Z

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 4.241 | 1.632 | | 2.598 | .012 |
| X2 = Pengalaman Kerja | .785 | .092 | .770 | 8.537 | .000 |

a. Dependent Variable: Z= Penempatan Kerja

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2.633 | 1.577 | | 1.669 | .101 |
| X2 = Pengalaman Kerja | .870 | .089 | .811 | 9.791 | .000 |

a. Dependent Variable: Y=Prestasi Kerja

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .610 | 1.476 | | .413 | .681 |
| X2= Pengalaman Kerja | .495 | .122 | .462 | 4.049 | .000 |
| Z= Penempatan Kerja | .477 | .120 | .453 | 3.975 | .000 |

a. Dependent Variable: Y=Prestasi Kerja

Sumber : Output SPSS (2015)

Pengujian Hipotesis Kelima (H₅)

Ha₅ : variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap penempatan kerja, dan variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, serta ketika Variabel pengalaman kerja dan penempatan kerja diuji secara bersama-sama terhadap prestasi kerja tetap berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. artinya penempatan kerja tidak memediasi secara mutlak pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja. dan hipotesispun dinyatakan ditolak.

=====

pembuktian hipotesis kelima ini tidak mendukung penelitian sebelumnya bahwa pengalaman kerja dan penempatan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah keseluruhan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Untuk mengetahui kemampuan variabel lingkungan kerja dan pengembangan karir dalam menjelaskan variabel penempatan kerja karyawan universitas 17 Agustus 1945 Jakarta, disajikan *model summary output* SPSS sebagai berikut:

Tabel 4. Tabel Coefficient Pengaruh X₁ dan X₂ terhadap Z

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .870 ^a | .758 | .748 | 1.449 |

a. Predictors: (Constant), X₂ = Pengalaman Kerja, X₁ = Rekrutmen

b. Dependent Variable: Y= Prestasi Kerja

Sumber : Output SPSS (2015)

Model Summary menunjukkan koefisien determinasi *adjusted R square* sebesar 0,748 atau sebesar 74,8% yang berarti bahwa kemampuan variabel rekrutmen dan pengalaman kerja dalam menjelaskan penempatan kerja adalah sebesar 74,8% sedang sisanya 25,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini. R bergandanya 0,870 memiliki arti bahwa korelasi bergandanya adalah sangat kuat, Tingkat *error* yang dihasilkan dalam persamaan regresi dari hasil penelitian ini adalah 25,2%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan hipotesis yang telah disajikan diawal penelitian. Berikut adalah kesimpulan yang sekaligus merupakan jawaban dari rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini. Sesuai dengan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bukti empiris bahwa secara parsial variabel rekrutmen (X₁) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Arah pengaruh yang diberikan adalah positif, yang berarti pengaruhnya searah dan signifikan. Hal ini berarti hipotesis pertama diterima.

- =====
2. Hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bukti empiris bahwa secara parsial variabel pengalaman kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Arah pengaruh yang diberikan adalah positif, yang berarti pengaruhnya searah dan signifikan. Hal ini berarti hipotesis kedua diterima.
 3. Hasil pengujian hipotesis ketiga ditemukan bukti empiris bahwa secara simultan variabel rekrutmen dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja. Arah pengaruh yang diberikan adalah positif, yang berarti pengaruhnya searah dan signifikan. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga diterima.
 4. Hasil pengujian hipotesis keempat ditemukan bukti empiris bahwa penempatan kerja (Z) sebagai variabel intervening tidak memediasi pengaruh rekrutmen (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini berarti hipotesis keempat ditolak.
 5. Hasil pengujian hipotesis kelima ditemukan bukti empiris bahwa penempatan kerja (Z) sebagai variabel intervening tidak memediasi pengaruh pengalaman kerja (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y), hal ini berarti hipotesis kelima ditolak.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dimana data penelitian ini dihasilkan dari penggunaan instrument yang berdasarkan pada persepsi jawaban responden. Hal ini akan menimbulkan masalah jika persepsi responden berbeda dengan keadaan yang sesungguhnya. Sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan selain penerapan metode *survey* melalui kuisioner juga dapat melakukan *interview* terhadap responden. Supaya keakuratan data penelitian menjadi lebih tinggi

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dihimpun dari jawaban responden, penulis mengajukan saran sebagai berikut:

1. Rekrutmen perlu dilakukan sesuai standar yang diterapkan oleh perusahaan agar kualitas calon sumber daya manusianya bisa tercapai.
2. Perusahaan harus memperhatikan faktor usia setiap karyawan yang dimiliki, karena walaupun banyak berpengalaman tetapi ketika terbentur faktor usia maka bisa mengakibatkan produktivitas kerja karyawan tersebut berkurang.
3. Rekrutmen yang dilakukan sesuai standar perusahaan dan pengalaman kerja seorang karyawan yang dimiliki akan membantu meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut.
4. Perusahaan dinilai belum memperhitungkan faktor penempatan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan sesuai dengan pengalaman yang dimiliki masing-masing karyawan

5. Penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel bebas seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lain sebagainya, disamping itu juga menambah sumber yang lebih lengkap dengan menambah responden penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Marwansyah. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta:Bandung
- H.Y. Rutnayasih, H. Sonny Hersona, Yohanes (2012) *Jurnal Manajemen Vol.09* Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.Bandung: CV Mandar Maju.
- Hakimin (2012). *Jurnal SI Ilmu Administrasi Negara*. Volume 1 Nomor 1 Universitas Tanjung Pura Pontianak.
- Robert L. Mathis and John H. Jackson (2010) *Human Resource Management*.
- Sadono Sukirno, 2004, *Makroekonomi: teori pengantar*, edisi 3, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno Edy, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Grup: Jakarta
- Bejo, Siswanto, 2005. “*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia pendekatan Administratif dan Operasional*”. Jakarta : Bumi Aksara
- Nasrulloh, Abu Talka (2013). *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI*, Vol.02 No.04 Desember.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Grasindo Jakarta.
- Manullang, M. (2005) *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Daito, Apollo, *Pencarian Ilmu Melalui Pendekatan Ontologi Epistimologi Aksiologi*. (Jakarta: Mitra Wancana Media, 2011)
- Arikunto, Suharsimi. (2006) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program SPSS*. (B-PUNDIP)
- Hasibuan, Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Angkasa, 2008)

- =====
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif*. (Bandung : Alfa Beta, 2008)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta,2010).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta,2013)
- Handoko, T. hani. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Madah, 2000)
- Gibson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Erlangga,2008)
- Husnan, Suad, *Dasar-dasar Teori Portofolio dan Analisis Sekuritas*, (Yogyakarta: BPFE,2005)
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM : Jakarta