

# Jurnal Eco UNITA



Vol. II, No. 1, Januari 2014

ISSN : 2337-6503

Analisis Strategi Pemasaran PT. Bank Mandiri (Persero) Community Branch  
Balige (*Ester Mawar Siagian*)

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Produktivitas  
Guru Pada SMP N Satu Atap Tampahan  
(*Rosalinda S. Sitompul*)

Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap  
Pada Rumah Sakit Umum HKBP Balige  
(*Herta Manurung*)

Pengaruh Komunikasi Formal dan Komunikasi Informal Terhadap Kinerja Pegawai  
Pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Toba Samosir  
(*David Yanto Daniel Mahulae*)

Analisis Pengaruh Tim Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan  
Kepegawaian Daerah Kabupaten Toba Samosir  
(*Delviana RW Sihombing*)

Pengaruh Seleksi Kerja Pegawai Terhadap Penempatan Pegawai Terhadap Pada  
Kantor Camat Muara Kabupaten Tapanuli Utara  
(*Hotlan Purba*)

Hubungan Antara Kemampuan Manajerial Pemimpin Terhadap Produktivitas Kerja  
Pegawai Pada PDAM Natio Kabupaten Tapanuli Utara  
(*Leonard R. Sinaga*)

Peranan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada SMP Negeri 2  
Muara  
(*Meslin Silalahi*)

**UNIVERSITAS SISINGAMANGARAJA XII TAPANULI  
(UNITA)  
BUMI PENDIDIKAN SILANGIT**

**Volume II, Nomor 1, Januari 2014**

Jurnal Eco UNITA diterbitkan pada 28 Pebruari 2013, dengan frekuensi terbitan 2 kali setahun, Pada Bulan Januari dan Agustus.

Penasehat : Joan Berlin Damanik, SSi.MM.

KetuaPenyunting : Ester MawarSiagian, SE. MM

PeyuntingPelaksana : Rosalinda S. Sitompul, SE. MM

HertaManurung, SE. MM

Delviana RW Sihombing, SE.M.Si.

HotlanPurba, SE. MM

Leonard R. Sinaga, SE. MM.

HotlinSiregar, SE. MM.

Pelaksanaan Tata Usaha : MeldaPurba, S.Sos

AlamatPengelola : Program StudiManajemen, FakultasEkonomi,

UniversitasSisingamangaraja XII Tapanuli (UNITA)

Jln. Sisingamangaraja No. 9 Silangit.Siborongborong.

Tapanuli Utara, Sumatera Utara.

Telp. (0633) 41017

Email : [manajemenfeunita@gmail.com](mailto:manajemenfeunita@gmail.com).

## DAFTAR ISI

Analisis Strategi Pemasaran PT. Bank Mandiri (Persero) Community Branch Balige ( <i>Ester Mawar Siagian</i> ).....	1-17
Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Produktivitas Guru Pada SMP N Satu Atap Tampahan ( <i>Rosalinda S. Sitompul</i> ).....	18-30
Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum HKBP Balige ( <i>Herta Manurung</i> ).....	31-42
Pengaruh Komunikasi Formal dan Komunikasi Informal Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Toba Samosir ( <i>David Yanto Daniel Mahulae</i> ).....	43-58
Analisis Pengaruh Tim Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Toba Samosir ( <i>Delviana RW Sihombing</i> ).....	59-76
Pengaruh Seleksi Kerja Pegawai Terhadap Penempatan Pegawai Terhadap Pada Kantor Camat Muara Kabupaten Tapanuli Utara ( <i>Hotlan Purba</i> ).....	77-91
Hubungan Antara Kemampuan Manajerial Pemimpin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PDAM Natio Kabupaten Tapanuli Utara ( <i>Leonard R. Sinaga</i> ).....	92-107
Peranan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada SMP Negeri 2 Muara ( <i>Meslin Silalahi</i> ).....	108-124

### Kata Kunci : SWOT

### PENDAHULUAN

Bank merupakan salah satu lembaga keuangan yang bergerak di bidang keuangan. Menurut Undang-Undang Perbankan Nomor 10 tahun 1998 yang merupakan definisi Bank adalah

diartikan sebagai lembaga keuangan yang bergerak dalam bentuk simpanan dan penyalurannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

# PENGARUH SELEKSI KERJA PEGAWAI TERHADAP PENEMPATAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT MUARA KABUPATEN TAPANULI UTARA

Hotlan Purba, SE. MM (Dosen FE)

Fangky Leo Rajagukguk 090301481 (Mahasiswa)

## ABSTRAK

Sumber daya berkualitas yang tersedia merupakan kekayaan (*asset*) yang tidak ternilai bagi perusahaan. Perusahaan berusaha memperoleh dan menempatkan karyawan yang tepat sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sistem rekrutmen dan penempatan kerja karyawan lakukan sesuai dengan potensi sumber daya manusia.

Jenis dan sumber Data yang digunakan adalah Data primer adalah data yang diperoleh dari pihak yang berkompeten dalam hal ini pegawai Kantor Camat Muara dan Data sekunder adalah data yang diperoleh penulis dari data yang telah dipublikasikan dalam bentuk buku atau majalah-majalah.

Data yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada sampel sebanyak 25 orang dapat diperoleh hasil bahwa nilai hubungan atau pengaruh Seleksi kerja pegawai terhadap Penempatan kerja pegawai melalui pengujian statistik adalah 0.960 dikategorikan dalam tingkat kuat. Koefisien determinasi dari data tersebut adalah 56,0% dan sisanya sebesar 44,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Hasil perhitungan regresi  $Y=25.329+0,150X$  dalam arti bahwa jika nilai Seleksi kerja bertambah 1 maka peningkatan penempatan kerja Pegawai bertambah sebesar 0,150. Hasil pengujian hipotesis diketahui melalui uji t yaitu sebesar nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,464 > 3,31$ , diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Seleksi kerja terhadap penempatan kerja pegawai Kantor Camat Muara.

**Kata kunci :** *Seleksi Kerja, Penempatan kerja Pegawai*

## PENDAHULUAN

Menghadapi era globalisasi ini banyak orang yang meramalkan apa yang akan terjadi di masa yang akan datang, dimana pada masa mendatang akan membawa tantangan dan kesulitan-kesulitan yang harus dihadapi oleh masyarakat dan negara yang sedang membangun ini.

Walaupun masa mendatang membawa tantangan dan kesulitan, suatu perusahaan tetap dituntut untuk efektif dalam pengelolaan perusahaannya, karena bila tidak demikian perusahaan itu tidak dapat bersaing dengan perusahaan lain atau tidak dapat mengikuti perubahan yang terjadi. Untuk menghadapi

tantangan dan kesulitan tersebut maka aset perusahaan yang paling berharga adalah sumber daya manusianya. Sumber daya manusia ini berharga, bukan saja untuk tujuan perkembangan ekonomi, tetapi untuk segala aspek perkembangan kehidupan.

Oleh sebab itu, seleksi tenaga kerja diperlukan untuk melanjutkan tujuan organisasi seperti kelangsungan hidup, pertumbuhan atau keuntungan. Seleksi tenaga kerja dimaksudkan untuk memilih tenaga kerja cakap yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi di masa sekarang dan yang akan datang. Seleksi tenaga kerja juga memberikan sarana untuk mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang ditentukan dalam perencanaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, semua kebutuhan tenaga kerja harus diketahui secara dini oleh pemimpin perusahaan, sehingga seleksi tenaga kerja mampu menyediakan kebutuhan tenaga kerja terhadap lowongan-lowongan jabatan yang disebabkan oleh perpindahan, adanya jabatan-jabatan baru dan jabatan-jabatan yang kosong. Proses

seleksi dilaksanakan dengan mencari calon karyawan yang memiliki kemampuan intelegensi yang tinggi, dan tekad yang kuat dalam melaksanakan pekerjaan. Upaya-upaya peningkatan keterampilan dan kemampuan karyawan dilakukan oleh perusahaan melalui pengembangan dan pelatihan kerja, guna menciptakan karyawan yang memiliki etos kerja serta prestasi kerja yang tinggi. Dimana pada saat ini seluruh produk dipasarkan ke kota-kota di Indonesia dan perusahaan ini termasuk dalam perusahaan yang cukup besar yang membutuhkan keahlian sumber daya manusia yang tinggi serta berkualitas, dimana hal tersebut harus diatasi oleh tenaga kerja yang tingkat kemampuannya tinggi atau kreatif dalam menjalankan perusahaan. Untuk itu perusahaan membutuhkan tenaga kerja dan sumber daya manusia yang tangguh dan berkualitas, karena hal tersebut merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam menerapkan strateginya guna mencapai tujuan perusahaan.

Pada akhirnya, strategi seleksi yang turut mempertimbangkan kecocokan antara individu dengan perusahaan, disamping faktor pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh calon karyawan akan memberikan hasil yang positif bagi perusahaan. Semakin efektif proses seleksi, semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan pegawai yang tepat bagi perusahaan. Selain itu, seleksi yang efektif akan berpengaruh langsung pada prestasi kerja karyawan dan kinerja finansial perusahaan. Dengan demikian maka pengembangan dan perencanaan system seleksi merupakan hal penting untuk dilaksanakan setiap perusahaan supaya proses yang berlangsung cukup lama dan memakan biaya tersebut tidak sia-sia

## TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Seleksi Kerja pegawai Terhadap Penempatan pegawai Pada Kantor Camat Muara Kabupaten Tapanuli Utara.

## TINJAUAN TEORITIS

### Teori Seleksi Kerja

Menurut Simamora (2004:202), seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Sedangkan menurut Teguh (2009:6) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu. Ada tiga hal yang menyebabkan seleksi menjadi hal yang penting, yaitu:

- a. Kinerja para manajer senantiasa tergantung pada sebagian kinerja bawahannya.
- b. Seleksi yang efektif penting karena biaya perekrutan yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam pengangkatan pegawai tidak sedikit.
- c. Seleksi yang baik itu penting karena implikasi hukum dari pelaksanaannya secara serampangan.

## Proses Seleksi

Proses pengambilan keputusan pengangkatan yang baik akan sangat tergantung pada dua prinsip dasar proses seleksi, yaitu:

- a. Perilaku dimasa lalu yang merupakan *predictor* terbaik atas perilaku dimasa yang akan datang.
- b. Perusahaan harus menghimpun data yang handal sebanyak mungkin yang dapat dimanfaatkan untuk menyeleksi pelamar yang terbaik.

Adapun cara seleksi yang digunakan oleh perusahaan maupun organisasi dalam penerimaan karyawan baru dewasa ini dikenal dengan dua cara yaitu:

### a. Non ilmiah

Yaitu seleksi yang dilaksanakan tidak didasarkan atas kriteria standar, atau spesifikasi kebutuhan nyata suatu pekerjaan atau jabatan. Akan tetapi hanya didasarkan pada perkiraan dan pengalaman saja. Seleksi dalam hal ini dilakukan tidak berpedoman pada uraian

spesifikasi pekerjaan dari jabatan yang akan diisi. Unsur-unsur yang diseleksi biasanya meliputi hal-hal seperti:

- a. Surat lamaran bermaterai atau tidak
- b. Ijasah sekolah dan daftar nilainya
- c. Surat keterangan kerja dan pengalaman
- d. Refrensi atau rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya
- e. Wawancara langsung dengan yang bersangkutan
- f. Penampilan dan keadaan fisik pelamar
- g. Keturunan dari pelamar
- h. Tulisan tangan pelamar.

## 2. Ilmiah

Metode ilmiah merupakan metode seleksi yang didasarkan pada spesifikasi pekerjaan dan kebutuhan nyata yang akan diisi, serta berpedoman pada kriteria dan standar-standar tertentu. Seleksi ilmiah mengacu pada hal-hal antara lain:

- a. Metode kerja yang sistematis
- b. Berorientasi pada kebutuhan riil karyawan

- c. Berorientasi kepada prestasi kerja
- d. Berpedoman kepada undang-undang perburuhan
- e. Berdasarkan kepada analisa jabatan dan ilmu sosial lainnya.

Sedangkan menurut *Bowen, Ledford, and Nathan* (dalam Indahwati : 2002:77) mengemukakan 2 praktek seleksi dan rekrutmen:

1. Praktek seleksi konvensional, merekrut karyawan yang KSA (*Knowledge, Skill dan Ability*) “*fit*” dengan persyaratan pekerjaan tertentu. Praktek ini mengabaikan karakteristik personal dalam rekrutmen, dengan alasan karakteristik personal tidak relevan dengan persyaratan pekerjaan tertentu, lebih sering disebut “*person-job fit*”.

2. Praktek seleksi model baru, merekrut karyawan “seutuhnya”, direfleksikan pada orientasi karyawan yang direkrut tidak hanya “*fit*” antara KSA dengan persyaratan pekerjaan, tetapi juga harus “*fit*” antara karakteristik personal dengan budaya organisasi,

sering disebut dengan “*person-organization fit*”.

Perusahaan tentu akan mengharapkan para pelamar yang datang memiliki prestasi dan kemampuan yang memuaskan dalam pekerjaannya. Kriteria seleksi menurut Simamora (2004: 202) pada umumnya dapat dirangkum dalam beberapa kategori yaitu :

- a. Pendidikan
- b. Referensi
- c. Pengalaman kerja
- d. Kemampuan bahasa Inggris
- e. Kesehatan
- f. Tes tertulis
- g. Tes wawancara.

Sebelum perusahaan memutuskan karakteristik yang akan di seleksi, maka perusahaan sebaiknya memiliki kriteria sukses yang telah ditetapkan sebelumnya untuk menentukan cara untuk memprediksi pelamar mana yang mencapai tingkat yang diharapkan. Adapun beberapa teknik seleksi antara lain: Interview, Tes psikologi, Tes mengenal hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan, Pusat pelatihan, Biodata, Referensi, Grafik



gi (ilmu yang berkenaan dengan tulisan tangan). Sedangkan langkah-langkah dalam seleksi yaitu :

1. Seleksi surat-surat lamaran
2. Pengisian blanko lamaran
3. Pemeriksaan referensi
4. Wawancara pendahuluan
5. Tes penerimaan
6. Tes psikologi
7. Tes kesehatan
8. Wawancara akhir atasan langsung
9. Keputusan diterima atau ditolak.

Simamora (2004:234)

menjelaskan proses seleksi dibuat dan disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan kepegawaian untuk menduduki sebuah posisi atau jabatan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Ketelitian dari proses seleksi bergantung pada beberapa faktor, yaitu:

- a. Konsekuensi seleksi yang salah diperhitungkan
- b. Yang mampu mempengaruhi proses seleksi adalah kebijakan perusahaan dan sikap dari manajemen

c. Waktu yang tersedia untuk mengambil keputusan seleksi yang cukup lama

d. Pendekatan seleksi yang berbeda umumnya digunakan untuk mengisi posisi-posisi di jenjang yang berbeda di dalam perusahaan

e. Sektor ekonomi dimana individu akan dipilih baik swasta, pemerintah atau nirlaba juga dapat mempengaruhi proses seleksi.

Pelaksanaan seleksi selalu memiliki kendala walaupun telah direncanakan secara cermat. Hal ini terjadi karena yang akan diseleksi adalah manusia yang memiliki pikiran, dinamika, dan harga diri. Kendala-kendala tersebut antara lain: tolak ukur, penyeleksi, dan pelamar.

Seleksi merupakan fungsi yang penting karena berbagai macam keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya diperoleh dari proses seleksi. Proses seleksi akan melibatkan proses menduga yang terbaik (*best-guest*) dari pelamar yang ada. Seleksi

penerimaan pegawai baru bertujuan untuk mendapatkan hal-hal berikut:

1. Karyawan yang memiliki potensi
2. Karyawan yang disiplin dan jujur
3. Karyawan yang sesuai dengan tugas dan keahlian yang diperlukan
4. Karyawan yang trampil
5. Karyawan yang kreatif dan dinamis
6. Karyawan yang loyal
7. Mengurangi *turnover* karyawan
8. Karyawan yang sesuai dengan budaya organisasi
9. Karyawan yang dapat bekerja sama didalam perusahaan
10. Karyawan yang mudah dikembangkan dimasa yang akan datang.

### **Teori Penempatan Kerja**

Semua karyawan baru yang telah selesai menjalankan program orientasi harus segera mendapatkan tempat pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya. Salah satu fungsi manajemen sumber

daya manusia untuk mengurus hal ini adalah penempatan (placement) karyawan. Hasibuan, (2007) menyatakan penempatan (placement) karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut. Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan bersangkutan.

Penempatan yang tepat merupakan motivasi yang menimbulkan antusias dan moral kerja yang tinggi bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Jadi, penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja optimal dari setiap karyawan selain moral kerja, kreativitas dan prakarsanya juga akan berkembang. Rivai (2008) menyatakan penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada para karyawan lama yang telah

menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain.

Sedangkan Tohardi, (2002) menyatakan penempatan adalah menempatkan seseorang pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya di organisasi atau perusahaan atau dengan kata lain proses mengetahui karakter atau syarat-syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan (tugas) selanjutnya menjadi orang (pekerjaan/pegawai) yang cocok dengan pekerjaan yang ada dalam arti kata orang tersebut sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang ada dalam job spesification.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Muara Kabupaten Tapanuli Utara yang lama waktu penelitian dilakukan selama 3 (tiga) bulan, dilaksanakan sejak pada bulan Januari sampai dengan Maret 2013.

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai Kantor Camat Muara Kabupaten Tapanuli Utara berjumlah 25 orang.

Menurut Sugiyono (2008:122) “jumlah populasi homogen yang relatif kecil dapat digunakan tehnik sampling jenuh dengan menggunakan semua populasi yang ada”. Dari pendapat diatas, maka sampel dalam penelitian ini adalah 25 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner. Metode analisa yang digunakan adalah Analisa Validitas dan Reabilitas, Analisa Regresi Sederhana, Analisa Signifikansi koefisien korelasi *product moment* (uji t).

## **ANALISA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

### **Uji Validitas Seleksi Kerja**

Hasil pengujian validitas instrumen variabel Seleksi kerja dilihat pada Tabel dibawah berikut :

**Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Seleksi Kerja**

No	Butir Pertanyaan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	Keterangan
1	Behaviour (kebiasaan) berpengaruh terhadap apa yang diterima seseorang dalam bekerja	0,725	Valid
2	Rekomendasi merupakan penunjang anda diterimanya sebagai pegawai	0,793	Valid
3	Prestasi akademik yang baik dapat membantu anda diterima bekerja	0,602	Valid
4	Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor pendukung anda di terima bekerja	0,657	Valid
5	Anda merasa bahwa ketrampilan dapat membantu seseorang diterima bekerja	0,623	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2013 (Data Diolah)

### Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja

**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Penempatan Kerja.**

No	Butir Pertanyaan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	Keterangan
1	posisi anda sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang anda miliki	0,663	Valid
2	Dengan posisi anda sekarang ini dapat memberikan hasil kerja yang terbaik	0,732	Valid
3	Prestasi akademik yang baik dapat membantu anda diterima bekerja	0,619	Valid
4	pengalaman kerja anda sebelum di perusahaan ini sudah sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang anda kerjakan sekarang	0,821	Valid
5	Sarana serta prasarana yang tersedia sangat membantu anda dalam bekerja	0,838	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2013 (Data Diolah)

### Uji Reabilitas

#### Uji Reabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's alpha	Batas Reliabel	Keterangan
Seleksi_Kerja	0,782	0,7	Reliabel
Penempatan_Kerja	0,761	0,7	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2013 (Data Diolah)

### Analisa Regresi Sederhana

Pengujian hipotesis kedua yang berbunyi Seleksi Kerja berpengaruh terhadap Penempatan Kerja Kantor Camat Muara Kabupaten Tapanuli Utara. Dalam hal ini, Kantor Camat Muara Kabupaten Tapanuli Utara telah berhasil dalam melakukan

penempatan Kerja melalui Seleksi Kerja yang baik. Artinya semakin baik seleksi Kerja pegawai pada Kantor Camat Muara Kabupaten Tapanuli Utara maka Penempatan Kerja akan sesuai dengan bidang masing-masing.

Tabel Koefisien Regresi

Model		Unstandardized	Coefficients
		B	Std. Error
1	(Constant)	25.329	2.363
	Seleksi_Kerja	.150	.108

a Dependent Variable: Penempatan\_Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2013 (Data diolah).

Berdasarkan Tabel di atas, maka persamaan regresi linier dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 25.329 + 0,150 X$$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa Seleksi Kerja (X) memiliki kemampuan untuk mempengaruhi penempatan kerja Pegawai (Y) Kantor Camat Muara Kabupaten Tapanuli Utara. Seleksi Kerja (X) memiliki koefisien regresi yang positif yang membuktikan kontribusinya terhadap penempatan kerja Pegawai (Y) pegawai Kantor Camat Muara Kabupaten Tapanuli Utara. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan kerja Pegawai Kantor

Muara Kabupaten Tapanuli Utara dapat dipengaruhi oleh Seleksi Kerja pegawai.

#### Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dipergunakan untuk mengukur besarnya Seleksi Kerja pegawai (X) terhadap penempatan kerja Pegawai (Y) pegawai Kantor Camat Muara Kabupaten Tapanuli Utara. Nilai *R Square* yang diperoleh dari hasil pengolahan data dapat dilihat dari Tabel dibawah

### Nilai Koefisien Determinasi

#### Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.960(a)	.560	.034	1.354

a Predictors: (Constant), Seleksi\_Kerja

b Dependent Variable: Penempatan\_Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2013 (Data diolah).

Nilai R pada tabel diatas sebesar 0,960, yang berarti hubungan antara Seleksi Kerja pegawai terhadap Penempatan kerja Pegawai

sebesar 96,0%. Artinya hubungannya kuat. Nilai *R Square* pada Tabel 4.20 sebesar 0,560. Hal ini menunjukkan bahwa 56,0% variabel seleksi Kerja

dapat menjelaskan variabel dari penempatan kerja pegawai Kantor Camat Muara Kabupaten Tapanuli Utara. Sedangkan sisanya sebesar

44,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan oleh model penelitian ini.

#### Uji secara parsial

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.21 berikut:

		Uji t Hipotesis				
		Coefficients(a)				
Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.329	2.363		10.718	.000
	Seleksi_Kerja	.150	.108	.096	4.464	.001

a Dependent Variable:Penempatan\_Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2013 (Data diolah).

Hasil pada Tabel diatas menunjukkan bahwa:

Nilai signifikasi untuk variabel seleksi Kerja (0,001) lebih kecil dari 0,025. Dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,464 > 3,31$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  untuk variabel penempatan kerja Pegawai. Hal ini memberi arti bahwa semakin baik seleksi Kerja Pegawai yang diberikan pada pegawai maka akan meningkatkan penempatan kerja

yang sesuai pada pegawai Kantor Camat Muara Kabupaten Tapanuli Utara.

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

5. Data yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan

kepada sampel sebanyak 25 orang dapat diperoleh hasil bahwa nilai hubungan atau pengaruh Lingkungan kerja pegawai terhadap Kepuasan kerja pegawai melalui pengujian statistik adalah 0.960 dikategorikan dalam tingkat kuat.

6. Koefisien determinasi dari data tersebut adalah 56,0% dan sisanya sebesar 44,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
7. Hasil perhitungan regresi  $Y=25.329+0,150X$  dalam arti bahwa jika nilai seleksi kerja bertambah 1 maka peningkatan penempatan kerja Pegawai bertambah sebesar 0,150. Hasil pengujian hipotesis diketahui melalui uji t yaitu sebesar nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,464 > 3,31$ , diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara seleksi kerja terhadap penempatan kerja pegawai

Kantor Camat Muara Kabupaten Tapanuli Utara.

### Saran

Berdasarkan penelitian mengenai seleksi Kerja terhadap penempatan kerja Pegawai Kantor Camat Muara Kabupaten Tapanuli Utara. Maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Instansi harus lebih meningkatkan lagi seleksi kerja yang baik dimana hal tersebut sangat penting untuk pencapaian penempatan kerja Pegawai di Kantor Camat Muara Kabupaten Tapanuli Utara.
2. Pemberian seleksi Kerja yang baik harus disesuaikan dengan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai di Kantor Camat Muara Kabupaten Tapanuli Utara. Sehingga pengaruh terhadap penempatan kerja Pegawai akan sesuai.
3. Pegawai yang masih berpendidikan SLTA disarankan hendaknya untuk meningkatkan pendidikan kejenjang yang lebih baik.



## DAFTAR PUSTAKA

- Atwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi Keunggulan Kompetitif*. BPFE. Yogyakarta.
- Atmosoeparto, Kisdarto. 2002. *Memuju Sumber Daya Manusia Berdaya dengan Kepemimpinan Efektif dan Manajemen Efesien*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Azwar, Saifudin. 2003. *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Cantika, Yuli Sri Budi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Ghozali, Iman. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinichi. 2005. *Prilaku Organisasi*. Buku Kedua. Edisi Kelima. Penerjemah Erly Suandy. Salemba Empat. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2003. *Prilaku Organisasi*. Buku Satu. Edisi Pertama. Penerjemah Erly Suandy. Salemba Empat. Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Unit Penerbit dan Percetakan YKPN. Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Prilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Penerjemah Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Gramedia. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Refika Aditama. Bandung.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafrri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Manullang, M. 2004. *Dasar-dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang kompetitif*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nazir, Moh, 2003. *Metode Penelitian*. Cetakan Kelima. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Panggabean, Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia. Bogor.
- Priyanto, Dwi, 2008. *Mandiri Belajar SPSS (statistical product and service solution) untuk analisis data dan statistic*. Mediacom. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. RajaGrafindo Persada. Jakarta.

- Robbins, Stephen P. 2002. *Prilaku Organisasi*. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Edisi Kedelapan. Jilid Kedua. Prenhallindo. Jakarta.
- Rosidah & Ambar Teguh Sulistiyani. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi dua. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Santosa, Purbayu dan Ashari. 2005. *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Santoso, Singgih. 2005. *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Elexmedia Komputindo. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Bagian Penerbitan STIE YKPN. Yogyakarta.
- Singarimbun dan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Cetakan Kedua. Pustaka LP3ES Indonesia. Jakarta.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- Tampubolon, 2008. *Prilaku Organisasi*. Edisi Kedua. Ghalia Indonesia.