



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 25468-25480

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Pengembangan Karir, terhadap Prestasi Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai

Limaris A. Pasaribu, Henri Saragih, Jon Henri Purba

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

limarispasaribu@gmail.com, henrisaragih63@gmail.com, jonhenripurba24@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen, penempatan kerja, dan pengembangan karir terhadap prestasi pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai, yang berarti semakin baik proses rekrutmen maka akan meningkatkan prestasi pegawai. Penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi pegawai, yang menunjukkan bahwa kesesuaian penempatan belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan prestasi pegawai. Sementara itu, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai, yang mengindikasikan bahwa adanya peluang pengembangan karir dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa rekrutmen, penempatan kerja, dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara kolektif memiliki peran penting dalam meningkatkan prestasi pegawai. Selain itu, berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,891, yang berarti bahwa variabel rekrutmen, penempatan kerja, dan pengembangan karir mampu menjelaskan sebesar 89,1% variasi prestasi pegawai, sedangkan sisanya sebesar 10,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Kata kunci: Rekrutmen, Penempatan Kerja, Pengembangan Karir, Prestasi Pegawai

1. Latar Belakang

Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai merupakan salah satu perangkat daerah yang berfungsi mendukung pelaksanaan tugas dan wewenang DPRD dalam bidang administrasi, keuangan, dan penyediaan layanan teknis. Peran pegawai sekretariat sangat penting karena mereka menjadi penghubung antara lembaga legislatif dan pelaksanaan kegiatan pemerintahan daerah. Kinerja yang baik dari pegawai sekretariat akan sangat berpengaruh terhadap kelancaran pelaksanaan fungsi DPRD, seperti legislasi, pengawasan, dan anggaran. Namun, dalam kenyataan yang terjadi di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai, masih terdapat beberapa permasalahan terkait pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu permasalahan yang sering muncul adalah kurang optimalnya proses rekrutmen pegawai.

Proses Rekrutmen merupakan tahapan awal dalam memperoleh calon pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses ini tidak hanya sekadar mencari tenaga kerja, tetapi juga menentukan arah keberhasilan organisasi di masa depan. Rekrutmen yang dilaksanakan dengan prinsip keterbukaan, objektivitas, dan profesionalisme akan menghasilkan pegawai yang kompeten dan berdedikasi. Namun, jika proses Rekrutmen yang tidak dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip transparansi dan kompetensi sering kali menimbulkan ketidaksesuaian antara kebutuhan organisasi dan kemampuan pegawai yang diterima.

Faktor penempatan kerja juga berpengaruh besar terhadap prestasi pegawai. Penempatan kerja merupakan proses menempatkan seseorang pada posisi atau jabatan yang sesuai dengan kemampuan, keahlian, dan latar belakang pendidikannya. Penempatan yang tepat akan membuat pegawai bekerja dengan lebih nyaman

Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Pengembangan Karir, terhadap Prestasi Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai

dan produktif, karena bidang kerja yang dijalankan sesuai dengan kompetensinya. Namun, di Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai, masih terdapat pegawai yang merasa beban kerjanya tidak sesuai dengan kemampuan atau bidang keahliannya.

Pengembangan karir merupakan proses berkelanjutan yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan potensi pegawai melalui pelatihan, promosi, serta kesempatan pendidikan. Melalui pengembangan karir, pegawai dapat memperluas wawasan dan meningkatkan kinerja sehingga memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap organisasi.

Di Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai, pengembangan karir masih menjadi persoalan yang perlu diperhatikan. Tidak semua pegawai memiliki kesempatan yang sama dalam mengikuti pelatihan, pendidikan, atau program peningkatan kompetensi. Beberapa pegawai merasa peluang untuk naik jabatan atau mengikuti pelatihan lebih banyak diberikan kepada pihak tertentu, sehingga menimbulkan rasa kurang adil dan mengurangi motivasi kerja. Minimnya pengembangan karir dapat membuat pegawai merasa tidak berkembang dan kehilangan semangat untuk berprestasi. Pegawai yang merasa tidak memiliki kesempatan untuk berkembang cenderung bekerja sekadar memenuhi kewajiban, tanpa ada dorongan untuk memberikan hasil terbaik. Padahal, pengembangan karir yang baik dapat menumbuhkan loyalitas, meningkatkan keahlian, dan memperkuat komitmen terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen, penempatan kerja, dan pengembangan karir memiliki peran penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Ketiga variabel ini saling berkaitan erat dan menjadi kunci keberhasilan dalam pengelolaan SDM di lingkungan pemerintahan daerah, khususnya pada Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai.

Selain fenomena masalah di atas, perbedaan hasil penelitian terdahulu terkait variabel rekrutmen, penempatan kerja, dan pengembangan karir juga menjadi dasar penting untuk dianalisis lebih lanjut. Untuk memperkuat urgensi dan kebaruan penelitian ini, perbandingan berbagai hasil penelitian sebelumnya dapat disajikan dalam bentuk tabel *research gap* sebagai berikut:

Tabel 1.1 *Research Gap*

No	Issue	Penelitian	Temuan	<i>Research Gap</i>
1	Pengaruh Rekrutmen terhadap Prestasi Kerja Pegawai	Dwi Lestari.N. Rahmawati (2020)	Proses rekrutmen yang dilaksanakan secara objektif dan sesuai prosedur berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai	Terdapat perbedaan hasil penelitian yang menyatakan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
	Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.	Heri Pratama Fika Sari (2021)	Rekrutmen dan seleksi yang objektif berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai.	
2	Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman.	Rudi Nugraha Lestari (2022)	Penempatan kerja sesuai Dengan kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.	Terdapat perbedaan hasil penelitian yang menunjukkan penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
	Pengaruh Penempatan kerja dan Lingkungan kerja terhadap prestasi pegawai di Kantor Camat Medan Denai.	Tommy Simanjuntak Ahmad Lubis (2021)	Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai	
3	Pengaruh Pengembangan Karir	Maya Rini Fajar	Pengembangan karir memiliki pengaruh	Beberapa Penelitian menunjukkan

	terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.	Hidayat(2023)	positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.	pengembangan karir tidak selalu berdampak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
	Pengaruh Rekrutmen Penempatan, dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Bupati Gowa.	Ayu Ramadhani Nurfadillah Yusuf (2024)	Rekrutmen, Penempatan, dan Pengembangan karir berpengaruh Positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.	

Sumber i: iDiolah iOleh iPeneliti i(2025)

Rumusan Masalah

Berdasarkan iidentifikasi imasalah idi iatas, imaka ipeneliti imenetapkan rumusan imasalah ipenelitian iini iadalah:

1. Apakah Rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai?
2. Apakah penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai?
3. Apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai?
4. Apakah rekrutmen, penempatan kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai?

Tujuan Penelitian

Sesuai idengan irumusan imasalah idi iatas, ipeneliti imenetapkan itujuan penelitian iini:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen secara parsial terhadap prestasi pegawai pada Sekretariat Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja secara parsial terhadap prestasi pegawai pada Sekretariat Kabupaten Serdang Bedagai.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap prestasi pegawai pada Sekretariat Kabupaten Serdang Bedagai.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen, penempatan kerja, dan pengembangan karir secara simultan terhadap prestasi pegawai pada Sekretariat Kabupaten Serdang Bedagai.

Manfaat Penelitian

Adapun imanfaat ipenelitian iini imenurut ipeneliti iadalah isebagai berikut:

1. Bagi Penulis
Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan penulis tentang manajemen sumber daya manusia, baik secara teoritis maupun melalui penerapannya pada objek penelitian.
2. Bagi Sekretariat Kabupaten Serdang Bedagai
memberikan masukan yang berguna dalam meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia, khususnya melalui perbaikan sistem rekrutmen, penempatan kerja yang tepat, serta pengembangan karir yang berkesinambungan, sehingga mampu mendorong peningkatan prestasi kerja c
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan kajian lanjutan dengan variabel atau pendekatan berbeda, sehingga dapat memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi pegawai.

Kerangka Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai dan Sagala (2019:23), Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap beberapa hal seperti pengadaan, pengembangan, penghargaan, integrasi, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan kerja. Tujuan dari proses ini adalah untuk mencapai tujuan yang baik bagi individu, organisasi, serta masyarakat. Menurut Hasibuan (2019:10) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peran karyawan agar bisa bekerja secara efektif dan efisien. hal ini dilakukan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

Rekrutmen

Pengertian Rekrutmen

Menurut Handoko (2014: 69) menyatakan Penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dalam pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.

Menurut Wahjono (2015: 40) menyatakan Rekrutmen adalah upaya memikat dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja perusahaan.

Indikator-Indikator Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2017), keberhasilan proses rekrutmen dapat diukur melalui beberapa indikator yang menunjukkan baik atau tidaknya pelaksanaan perekrutan pegawai dalam suatu organisasi. Indikator-indikator tersebut meliputi:

1. Perencanaan kebutuhan pegawai
Perencanaan kebutuhan pegawai merupakan langkah awal dalam proses rekrutmen yang dilakukan dengan menentukan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan serta kualifikasi yang sesuai dengan jabatan yang akan diisi. Perencanaan yang baik akan membantu organisasi memperoleh pegawai yang tepat sesuai kebutuhan.
2. Kejelasan persyaratan jabatan
Kejelasan persyaratan jabatan sangat penting agar pelamar memahami kriteria yang dibutuhkan oleh instansi. Persyaratan yang jelas mencakup tingkat pendidikan, kemampuan, keterampilan, serta pengalaman kerja yang relevan dengan posisi yang tersedia.
3. Kesesuaian Kualifikasi Pelamar dengan Jabatan
Kesesuaian kualifikasi pelamar dengan jabatan menunjukkan bahwa proses rekrutmen mampu menghasilkan calon pegawai yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas secara efektif.
4. Transparansi dalam Proses Seleksi
Transparansi dalam proses seleksi menunjukkan bahwa tahapan rekrutmen dilakukan secara terbuka, jujur, dan dapat diketahui oleh pelamar, sehingga menciptakan kepercayaan terhadap proses penerimaan pegawai.
5. Objektivitas dalam Penilaian Calon Pegawai
Penilaian terhadap calon pegawai dilakukan secara adil berdasarkan kemampuan, kompetensi, dan hasil seleksi, tanpa dipengaruhi oleh faktor subjektif. Objektivitas ini bertujuan untuk mendapatkan pegawai yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Penempatan Tenaga Kerja

Pengertian Penempatan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2016:124) Penempatan adalah mengalokasikan karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Menurut Karyoto (2016) Penempatan karyawan karyawan atau pekerja (SDM) adalah suatu proses pengisian jababatan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang telah

ditentukan oleh organisasi.

Indikator-Indikator Penempatan Kerja

Menurut Sutrisno (2019), penempatan kerja yang tepat dapat dilihat dari beberapa indikator yang menunjukkan kesesuaian antara pegawai dengan posisi yang diberikan dalam organisasi. Indikator-indikator tersebut meliputi:

1. Kesesuaian Kemampuan dengan Jabatan
Penempatan pegawai harus mempertimbangkan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki agar sesuai dengan tuntutan jabatan. Kesesuaian ini membantu pegawai melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik dan mencapai hasil kerja yang optimal.
2. Kesesuaian Pendidikan dengan Pekerjaan
Latar belakang pendidikan menjadi dasar penting dalam menentukan posisi kerja. Pegawai yang ditempatkan sesuai dengan bidang pendidikannya akan lebih mudah memahami tugas serta mampu bekerja secara efektif.
3. Pengalaman Kerja yang Relevan
Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai menjadi pertimbangan dalam proses penempatan. Pengalaman yang sesuai dengan bidang tugas dapat membantu pegawai beradaptasi lebih cepat serta meningkatkan kualitas kinerja.
2. Penempatan Sesuai Minat dan Potensi
Penempatan kerja juga perlu memperhatikan minat serta potensi yang dimiliki pegawai. Jika pegawai ditempatkan pada bidang yang sesuai dengan minatnya, maka semangat kerja dan kemampuan berkembang akan meningkat.
3. Keadilan dalam Proses Penempatan
Proses penempatan harus dilakukan secara adil dan objektif tanpa adanya perlakuan khusus. Keadilan dalam penempatan dapat menciptakan rasa percaya serta mendorong motivasi pegawai dalam bekerja.

Pengembangan Karir

Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Priansa (2018:161) Pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan kerja yang terpisah-pisah masih merupakan hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan pegawai.

Menurut Sinambela (2018:260) berpendapat bahwa "pengembangan karir merupakan serangkaian aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemandirian karir yang direncanakan".

Indikator Pengembangan Karir

Menurut Rivai & Sagala (2018), pengembangan karir merupakan upaya organisasi dalam meningkatkan kemampuan serta potensi pegawai melalui berbagai program yang mendukung kemajuan karir. Keberhasilan pengembangan karir dapat dilihat dari beberapa indikator berikut:

1. Kesempatan mengikuti pelatihan
Pegawai diberikan kesempatan untuk mengikuti berbagai program pelatihan guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja sehingga dapat menunjang perkembangan karir di masa depan.
2. Dukungan pimpinan terhadap peningkatan kompetensi
Pimpinan berperan dalam memberikan dorongan, arahan, serta fasilitas bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan kompetensi agar lebih siap menghadapi tanggung jawab yang lebih tinggi.
3. Keadilan dalam promosi jabatan
Proses promosi jabatan dilakukan secara adil dan berdasarkan prestasi kerja, kemampuan, serta kinerja pegawai tanpa adanya unsur pilih kasih, sehingga memberikan kesempatan yang sama bagi setiap pegawai.
4. Ketersediaan jenjang karir yang jelas
Organisasi menyediakan jalur atau jenjang karir yang terstruktur sehingga pegawai dapat mengetahui arah perkembangan karir serta target yang ingin dicapai dalam pekerjaannya.

5. Evaluasi kinerja sebagai dasar pengembangan karir
Penilaian kinerja dilakukan secara berkala untuk mengetahui kemampuan dan prestasi pegawai, yang kemudian dijadikan dasar dalam menentukan pengembangan, pelatihan, maupun promosi jabatan.

Prestasi Kerja

Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Badriyah (2018:136) "Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Menurut Dharma (2018:1) mendefinisikan bahwa: "Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang". Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dikerjakan dengan skill, kemampuan yang dimiliki. Prestasi kerja seorang Pegawai tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses dan ketentuan dalam pekerjaan.

Indikator Prestasi Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017), prestasi Pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi. Tingkat prestasi pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator berikut:

1. Kualitas hasil kerja
Kualitas hasil kerja menunjukkan tingkat kerapian, ketelitian, serta kesempurnaan pekerjaan yang dihasilkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai standar yang berlaku.
2. Kuantitas hasil kerja
Kuantitas hasil kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan pegawai dalam periode tertentu, baik dilihat dari target maupun beban kerja yang diberikan.
3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas
Ketepatan waktu menggambarkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan tanpa menunda-nunda pekerjaan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
Tanggung jawab tercermin dari kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas, menjaga amanah pekerjaan, serta berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin.
5. Kerja sama dengan rekan kerja
Kerja sama menunjukkan kemampuan pegawai dalam berinteraksi, berkomunikasi, dan membantu rekan kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama.

2. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) data kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi Menurut Sugiyono (2017:80) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor DPRD kabupaten Serdang bedagai yang berjumlah 52 orang pegawai, terdiri dari PNS dan PPPK.

Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:81), "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut." Berdasarkan pengertian diatas dilakukan penarikan sampel dari kantor yang memiliki kelengkapan data tahun dan aspek yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85), "Sampel jenuh adalah teknik penetapan sampel, dimana semua populasi dijadikan sampel". Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang pegawai.

Uji Asumsi Klasik

Ghozali (2017: 33) apabila asumsi klasik terpenuhi maka estimasi regresi dengan *ordinary least square* (OLS) akan BLUE (Best Linear Unbiased Estimator), artinya pengambilan keputusan melalui Uji F dan Uji t tidak boleh bias. Dalam penelitian terdapat beberapa uji asumsi klasik diantara lain yaitu:

Uji Normalitas

Ghozali (2018:161) menyatakan bahwa Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal atau tidak dengan analisis grafik dan uji statistik.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018:107) "menyatakan bahwa Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)". Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018:137) "uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain".

Analisis Linear Berganda

Ghozali (2018:95) "analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen".

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:99) "Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen".

Uji Simultan (f)

Menurut Ghozali (2018:98) "Uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independen. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka modal regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (adjusted R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu Prestasi pegawai. dengan nilai antara nol sampai satu ($0 < R < 1$).

3. Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

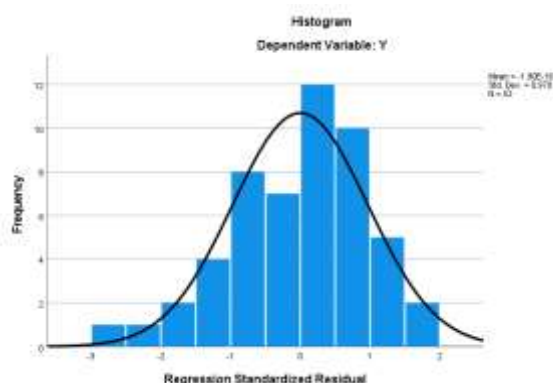
Tabel 3.1 Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.40168395
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.049
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Sumber : Olahan Data SPSS 27 (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai signifikansi (Asym. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200, karena nilai signifikansi (Asym. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

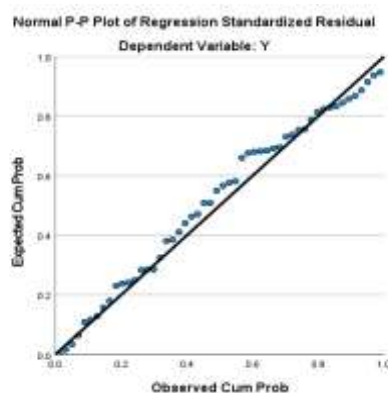
Gambar 3.1 Uji Normalitas Kurva Histogram



Sumber : data diolah SPSS 27 (2026)

Gambar 3.1 kurva histogram menunjukkan pola distribusi normal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 3.2 Uji Normalitas Probability Plot



Sumber : data diolah SPSS 27 (2026)

Berdasarkan Gambar 3.2 grafik normal Probability Plot, titik-titik menyebar cukup dekat pada garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

Uji Multikolinieritas

Tabel 3.2 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.246	4.070
	X2	.555	1.801
	X3	.230	4.353

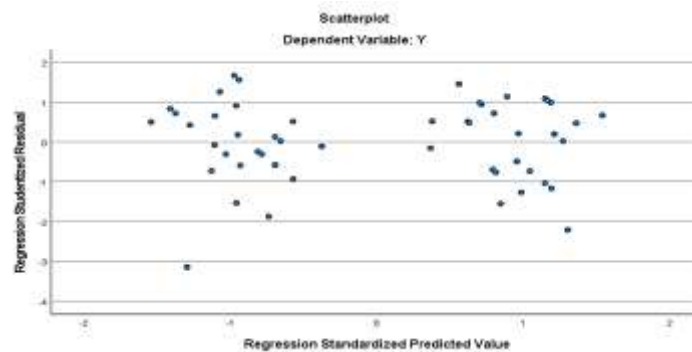
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Diolah Dengan SPSS 27, 2026

Dari Tabel 3.2 diperoleh nilai VIF masing-masing variabel sebesar 4.070, 1.801, dan 4.353 seluruh nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3.3 Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot



Sumber : Diolah Dengan SPSS 27, 2026

Berdasarkan gambar 3.3, terdapat pola yang tidak begitu jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas dalam pengujian penelitian ini.

Tabel 3.3 Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.841	1.034		.420
	X1	.063	.050	.357	.210
	X2	-.040	.026	-.291	.127
	X3	-.016	.052	-.092	.754

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Diolah Dengan SPSS 27, 2026

Dari tabel 3.3 diperoleh nilai sig Rekrutmen sebesar 0.210, Penempatan Kerja sebesar 0.127, dan Pengembangan Karir 0.754, seluruh nilai sig > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.368	1.806	1.865	.068
	X1	.186	.087	.199	.038
	X2	.080	.045	.110	.083
	X3	.646	.090	.692	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Diolah Dengan SPSS 27, 2026

Dari tabel 3.4 dapat dilihat persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = 3.368 + 0.186X_1 + 0.080X_2 + 0.646X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 3.368 yang berarti apabila tidak ada variabel independent yakni Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir dalam penelitian ini maka nilai Prestasi Pegawai sebesar 3.368.
2. Koefisien regresi Rekrutmen sebesar 0.186 yang berarti jika Rekrutmen meningkat 1 satuan, maka Prestasi Pegawai akan meningkat sebesar 0,186 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.
3. Koefisien regresi Penempatan Kerja sebesar 0.080 yang berarti jika penempatan Kerja meningkat 1 satuan, maka Prestasi Pegawai akan meningkat sebesar 0.080 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan
4. Koefisien regresi Pengembangan Karir sebesar 0.646 yang berarti jika Pengembangan Karir meningkat 1 satuan, maka Prestasi Pegawai akan meningkat sebesar 0.646 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Dalam menentukan hipotesis parsial ditolak atau diterima. Maka perlu dilaksanakan uji hipotesis parsial dengan membandingkan nilai thitung terhadap nilai ttabel yang diperoleh menggunakan rumus berikut: degree of freedom (df)=n-k;df=52-4; df=48, sehingga dihasilkan ttabel pada alpha (0,05) sebesar 2.011

Tabel 3.5 Uji Hipotesis Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.368	1.806	1.865	.068
	X1	.186	.087	.199	.038
	X2	.080	.045	.110	.083
	X3	.646	.090	.692	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Diolah Dengan SPSS 27, (2026)

1. Diperoleh nilai t_{hitung} Rekrutmen sebesar $2.138 > 2.011$, dan nilai signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Pegawai
2. Diperoleh nilai t_{hitung} Penempatan Kerja sebesar $1.773 < 2.011$, dan nilai signifikansi sebesar $0,083 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan Penempatan Kerja Tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Pegawai.
3. Diperoleh nilai t_{hitung} Pengembangan Karir sebesar $7.179 > 2.011$, dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.7518>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Maka dapat disimpulkan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Pegawai.

Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Tabel 3.6 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	876.876	3	292.292	140.019	<,001 ^b
	Residual	100.201	48	2.088		
	Total	977.077	51			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Diolah Dengan SPSS 27, (2026)

Dari Tabel 3.6 dapat dilihat bahwa nilai F hitung > F tabel, yaitu $140.019 > 2,798$ dan nilai signifikansi $F \ 0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan secara simultan Rekrutmen, Penempatan Kerja, Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3.7 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 ^a	.897	.891	1.445

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Diolah Dengan SPSS 27, (2026)

Berdasarkan Tabel 3.7 diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0,891 atau 89,1% pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Pegawai, sedangkan sisanya $100\% - 89,1\% = 10,9\%$ Adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak ikut serta dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai thitung sebesar $2.138 > ttabel \ 2.011$ dan nilai signifikansi sebesar $0.038 < 0.05$. menunjukkan bahwa rekrutmen terbukti berpengaruh signifikan terhadap prestasi pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan secara tepat dan sesuai kebutuhan instansi mampu menghasilkan pegawai yang kompeten dan profesional. Proses seleksi yang baik dapat membantu pegawai bekerja lebih optimal serta meningkatkan loyalitas dan semangat kerja sehingga prestasi pegawai dapat meningkat.

Sebaliknya, rekrutmen yang kurang tepat dapat menyebabkan pegawai tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sehingga berdampak pada menurunnya prestasi kerja dan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, instansi perlu terus melakukan evaluasi dan penyempurnaan sistem rekrutmen.

Kesimpulannya, rekrutmen menjadi faktor penting dalam meningkatkan prestasi pegawai dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai thitung sebesar $1.773 < t_{tabel} 2.011$ dan nilai signifikansi sebesar $0.083 > 0.05$. menunjukkan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan pegawai yang dilakukan belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensi, pendidikan, dan keterampilan pegawai sehingga belum mampu meningkatkan prestasi kerja secara optimal.

Penempatan kerja yang kurang tepat dapat menyebabkan potensi pegawai tidak dimanfaatkan secara maksimal. Oleh karena itu, Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai perlu melakukan evaluasi sistem penempatan kerja agar lebih sesuai dengan kemampuan pegawai sehingga dapat mendukung peningkatan prestasi pegawai.

Kesimpulannya, penempatan kerja belum memberikan pengaruh signifikan terhadap prestasi pegawai sehingga perlu adanya perbaikan dalam proses penempatan pegawai.

Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Prestasi Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai thitung sebesar $7.179 > t_{tabel} 2.011$ dan nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$. menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai. Hal ini menunjukkan bahwa program pengembangan karir yang diberikan, seperti pelatihan, peningkatan keterampilan, serta peluang promosi jabatan, mampu meningkatkan kemampuan dan profesionalisme pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pengembangan karir yang terarah dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal sehingga prestasi kerja dapat meningkat.

Sebaliknya, pengembangan karir yang kurang diperhatikan dapat menyebabkan pegawai merasa tidak memiliki peluang untuk berkembang, sehingga menurunkan motivasi dan semangat kerja. Oleh karena itu, Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai perlu melakukan evaluasi dan penguatan program pengembangan karir secara berkelanjutan melalui pelatihan, peningkatan kompetensi, serta pemberian peluang promosi jabatan yang jelas. Pengembangan karir yang terarah dapat meningkatkan profesionalisme pegawai sekaligus mendukung peningkatan prestasi pegawai secara keseluruhan.

Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Pegawai.

Berdasarkan hasil uji hipotesis F diperoleh nilai Fhitung sebesar $140.019 > F_{tabel} 2.798$ dengan nilai signifikan $0.001 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen, penempatan kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai.

Rekrutmen yang dilakukan secara tepat dapat menghasilkan pegawai yang memiliki kualifikasi dan kompetensi sesuai kebutuhan organisasi.

Penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pegawai dapat meningkatkan efektivitas kerja.

Pengembangan karir melalui pelatihan dan kesempatan promosi dapat meningkatkan motivasi dan profesionalisme pegawai.

Dengan demikian, penerapan sistem rekrutmen yang selektif, penempatan kerja yang tepat, serta pengembangan karir yang berkelanjutan dapat meningkatkan prestasi pegawai dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai, sedangkan penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, rekrutmen, penempatan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi pegawai. Nilai adjusted R-square sebesar 0,891 menunjukkan bahwa ketiga variabel mampu menjelaskan 89,1% variasi prestasi

pegawai, sedangkan 10,9% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Referensi

1. Badriyah. (2018). Prestasi Kerja dan Faktor-faktornya. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(2), 102-111.
2. Dharma, A. (2018). *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Yogyakarta: Deepublish.
3. Dwi Lestari, N. (2020). Pengaruh Rekrutmen terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 3(1), 15-25.
4. Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
5. Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
6. Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 10.
7. Hasibuan, Malayu S. P. (2017, 2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
8. Heri Pratama. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Kajian SDM*, 4(2), 77-90.
9. Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
10. Maya Rini. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Kepegawaian*, 1(1), 20-35.
11. Priansa. (2018). Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi Industri*, 6(3), 112-123.
12. Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
13. Rivai, dan Sagala. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press, 23.
14. Rudi Nugraha. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 5(3), 60-75.
15. Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
16. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
17. Sutrisno, Edy. (2019). Pengembangan Karir dalam Organisasi. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 11(1), 45-57.
18. Tommy Simanjuntak dan Ahmad Lubis. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Prestasi Pegawai. *Jurnal Kepegawaian Daerah*, 7(2), 88-100.
19. Widiastuti, N., & Taufiq, A. (2023). Pengaruh penempatan kerja, beban kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 89–100.
20. Wahjono, S. I. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.