

**PENGARUH PROSES SELEKSI DAN PENEMPATAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SAHABAT FINANSIAL KELUARGA**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen**



**Oleh:
SILVIANTY MANIK
NIM: 2013512180**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN SI
JAKARTA
2015**

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Silvianty Manik

NIM : 2013512180

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya berada di pundak saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, Agustus 2015

Silvianty Manik
2013512180

**SEKOLAH TINGGI ILMU IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PROGRAM MANAJEMEN SI**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SILVIANTY MANIK
NIM : 2013512180
Judul : Pengaruh Proses Seleksi dan Proses Penempatan
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sahabat Finansial
Keluarga.

Jakarta, Agustus 2015

Dosen Pembimbing,

Mursida Kusuma Wardani, SE, MM

PENGARUH PROSES SELEKSI DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAHABAT FINANSIAL KELUARGA



Oleh:
SILVIANTY MANIK
NIM: 2013512180

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari Jumat tanggal 04 bulan September 2015
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen.

1. **Joni Heruwanto, SE. MM** _____ tanggal. _____
Ketua
2. **Meli Andriyani, SE. MM** _____ tanggal. _____
Anggota
3. **Mursida Kusuma Wardani, SE. MM** _____ tanggal. _____
Anggota

Menyetujui ,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Y.I Gunawan, SE. MM
Tanggal:

ABSTRAK

Proses Seleksi dan Proses Penempatan merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sahabat Finansial Keluarga. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Proses Seleksi dan Proses Penempatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sahabat Finansial Keluarga.

Penelitian dilakukan di PT. Sahabat Finansial Keluarga dengan mengambil 68 pegawai sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus Slovin dari total 211 pegawai pada margin error 10%. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji- T dan Uji – F.

Penelitian menghasilkan 2 temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu : 1) Proses seleksi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan; 2) Proses penempatan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka akan untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan dilakukan upaya memperbaiki proses seleksi dan proses penempatan karyawan

Kata kunci : Seleksi, Penempatan, Kinerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungannya maka skripsi dengan judul “PENGARUH PROSES SELEKSI DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAHABAT FINANSIAL KELUARGA” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain daripada itu, penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Mursida Kusuma Wardani, SE, MM, selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Y.I Gunawan, SE, MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen SI STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE, MM selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Pimpinan dan staf PT Sahabat Finansial Keluarga yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Civitas Akademika STIE IPWIJA.
6. Reken – rekan mahasiswa Program Sarjana Manajemen STIE IPWIJA yang saling memberikan dukungan dan semangat.
7. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga bantuan yang Bapak, Ibu, dan rekan – rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang

sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis, dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, Agustus 2015

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN ORISINALITAS.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Sistematika Penulisan.....	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.2 Pengertian Seleksi.....	12
2.3 Pengertian Penempatan Kerja.....	19
2.4 Pengertian Kinerja Karyawan.....	27
2.5 Penelitian Terdahulu.....	28
2.6 Kerangka Pikir.....	30
2.7 Hipotesis.....	31
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....	32
3.1 Tempat Penelitian.....	32
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	32
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	33
3.4 Populasi dan Sampel.....	36
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	38
3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian.....	39
3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	40
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1 Gambaran Umum PT. Sahabat Finansial Keluarga.....	43
4.2 Identitas Responden.....	47

4.3 Hasil Penelitian.....	52
4.4 Pembahasan Penelitian.....	66
BAB 5 PENUTUP.....	70
5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran.....	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Ringkasan Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 4.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.2	Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	50
Tabel 4.4	Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	51
Tabel 4.5	Hasil Output Uji Validitas Proses Seleksi (X1)	52
Tabel 4.6	Uji Validitas Proses Seleksi (X1).....	53
Tabel 4.7	Hasil Output Uji Validitas Proses Penempatan (X2).....	54
Tabel 4.8	Uji Validitas Proses Penempatan (X2).....	54
Tabel 4.9	Hasil Output Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	55
Tabel 4.10	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	56
Tabel 4.11	Hasil Output Reabilitas Variabel Proses Seleksi (X1).....	57
Tabel 4.12	Uji Reabilitas Variabel Proses Seleksi (X1).....	57
Tabel 4.13	Hasil Output Reabilitas Uji Proses Penempatan (X2).....	58
Tabel 4.14	Uji Reabilitas Proses Penempatan (X2).....	58
Tabel 4.15	Hasil Output Uji Realibitas Kinerja Karyawan (Y).....	59
Tabel 4.16	Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	59
Tabel 4.17	Hasil Output Coefficients Anailisis Regresi Berganda.....	60
Tabel 4.18	Hasil Output Koefisien Determinan R Square.....	61
Tabel 4.19	Interprestasi Koefisien Korelasi.....	62
Tabel 4.20	Hasil Output Uji Anova.....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Proses Manajemen.....	8
Gambar 2.2	Proses Staffing pada Organisasi.....	20
Gambar 2.3	Kerangka Pikir.....	30
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Perusahaan.....	45
Gambar 4.2	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Gambar 4.3	Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	49
Gambar 4.4	Identitas Responden Berdasarkan Terakhir.....	50
Gambar 4.5	Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	51

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari : perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah seleksi dan penempatan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2002:47) Seleksi adalah kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Adapun manfaat dari seleksi adalah mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan

organisasi/perusahaan, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.

Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan.. Sedangkan Penempatan merupakan proses menempatkan posisi seseorang pekerjaan yang tepat,seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan

PT. Sahabat Finansial Keluarga merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Lembaga Pembiayaan, dimana sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing PT. Sahabat Finansial Keluarga, sehingga pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT. Sahabat Finansial Keluarga. Sejalan dengan visi, misi, dan strategi perusahaan untuk menjadi perusahaan kelas dunia di bidang jasa perbankan, perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan terus menerus.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi.Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas yang tetap.

Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Penyusutan pegawai yang terjadi biasanya karena adanya pegawai yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau habis kontrak (*End of Contract*) dari institusi sesuai dengan tata tertib disiplin yang telah ditetapkan oleh PT. Sahabat Finansial Keluarga. Oleh karena itu pegawai baru yang akan menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Proses Seleksi juga dapat dilakukan untuk menambah pegawai baru kedalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Proses seleksi yang efektif dan penempatan karyawan perlu dilakukan untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas dan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang.

Sistem seleksi dan penempatan di dalam PT. Sahabat Finansial Keluarga tidak hanya menghasilkan pegawai yang statusnya sebagai pegawai tetap dan kontrak, namun untuk meningkatkan efektifitas perusahaan maka PT. Sahabat Finansial Keluarga juga menggunakan tenaga kerja yang berasal dari pihak ketiga (*outsourcing*).

Kegagalan dalam melakukan perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana kinerja dari PT. Sahabat Finansial Keluarga tidak hanya melayani kredit, namun juga mampu menjaga kesinambungan dan memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen.

Mengingat sangat pentingnya proses seleksi dan penempatan bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses seleksi dan penempatan yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT. Sahabat Finansial Keluarga.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :**“Pengaruh Proses Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sahabat Finansial Keluarga”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah proses seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sahabat Finansial Keluarga?
2. Apakah proses penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sahabat Finansial Keluarga?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sahabat Finansial Keluarga.

2. Untuk mengetahui pengaruh proses penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sahabat Finansial Keluarga.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa :

1. Bagi perusahaan, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai sistem seleksi dan penempatan karyawan di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti, menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.

Bagi penelitian lanjutan, sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan metodologi penelitian. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

Bab 1 Pendahuluan, terdiri atas latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab 2 tinjauan pustaka, terdiri atas teori-teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan yang berisikan pengertian manajemen dan manajemen sumber daya manusia, pengertian seleksi, kriteria dan teknik seleksi,

prinsip proses seleksi, dasar seleksi, penetapan jumlah pegawai, cara seleksi, faktor-faktor yang mempengaruhi proses seleksi, kendala seleksi, tujuan seleksi, pengertian penempatan, latar belakang penempatan, prosedur penempatan, faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam penentuan penempatan karyawan, prinsip dan tujuan penempatan, kinerja, pengertian kinerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, penilaian kinerja, proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, kerangka pikir, hipotesis.

Bab 3 Metode Penelitian, menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, metode analisis.

Bab 4 Hasil dan Pembahasan, menguraikan hasil penelitian dan Pembahasan penelitian.

Bab 5 Kesimpulan dan Penutup, menguraikan kesimpulan dan saran.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Sebelum mengemukakan beberapa pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, maka perlu dijelaskan terlebih dahulu mengenai arti manajemen itu sendiri, karena manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen itu sendiri.

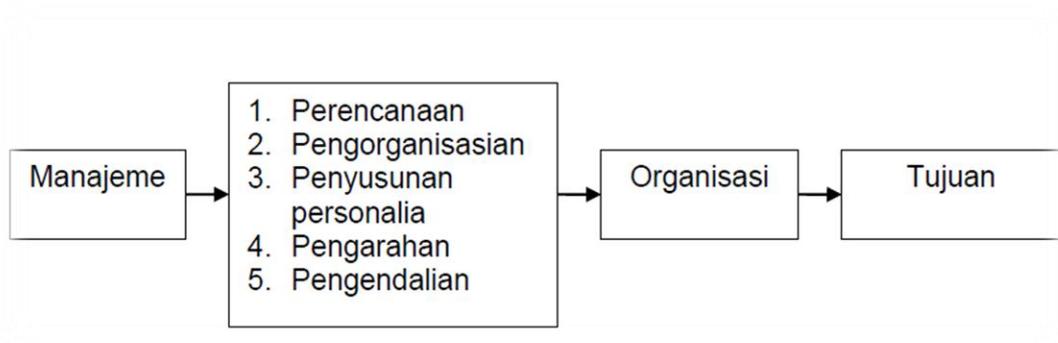
Menurut Hasibuan (2008), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pengertian ini menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu dan seni dimana dalam pelaksanaannya seorang manajer perlu mencari cara dalam memberdayakan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Samsudin (2010) mengemukakan bahwa manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Sedangkan menurut G. R Terry (dalam Samsudin 2010) mengemukakan manajemen adalah suatu proses yang khas, yang terdiri dari

tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi manajemen sebagai ilmu dan seni dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, penyusunan personalia dan pengendalian secara terarah melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuan tertentu. Adapun proses manajemen dapat dilihat dari gambar berikut :

Gambar 2.1 Proses Manajemen



Sumber : Samsudin (2010)

Gambar diatas menjelaskan bahwa manajemen pada dasarnya adalah upaya mengatur segala sesuatu (sumber daya) untuk mencapai tujuan organisasi melalui konsep perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahannya dan pengendalian.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan *human capital*, karena sumber daya manusia memberikan kontribusi terhadap profitabilitas. Seringkali

juga disebut sebagai modal intelektual (*intellectual capital*), karena kemampuan memberikan ide-ide cemerlang dalam pengembangan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur dan praktek yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi. Penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah kontrol secara sistematis dari proses jaringan fundamental organisasi yang mempengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja, serta pengembangan organisasi. Untuk mengendalikan dan mengatur proses tersebut, maka sistem harus direncanakan, dikembangkan dan diimplementasikan oleh manajemen puncak.

Manajemen memang dapat mempunyai pengertian lebih luas dari pada itu, tetapi definisi di atas memberikan kenyataan bahwa kita terutama mengelola sumberdaya manusia bukan materil atau finansial. Di lain pihak, manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan (penetapan apa yang akan dilakukan), pengorganisasian (perancangan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi dan penilaian produktivitas kerja), pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan pengelolaan konflik) dan pengawasan. Lalu apa definisi sumberdaya manusia ?Manajemen sumberdaya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum, karena yang di “*manage*” adalah manusia, sehingga

keberhasilan atau kegagalan manajemen sumberdaya manusia ini mempunyai dampak yang sangat luas.

Rachmawati (2008 : 3) memberikan definisi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Selanjutnya, Yuniarsih dan Suwatno (2008 : 1) mengemukakan bahwa : “ Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi “.

Hal senada dikemukakan pula oleh Rivai (2009 : 1) bahwa :

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hal penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

Begitu pula halnya dengan Sofyandi (2008 : 6) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai berikut :

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu strategi dan menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, orga nizing, leading* dan *controlling*, dalam setiap aktivitas/fungsi operasional sumber daya manusia SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Konsekuensinya, para manajer disetiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan manajemen sumber daya manusia. Pada dasarnya, semua manajer membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya-upaya lain, ini memerlukan sumber daya manusia yang efektif

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting yang dimainkan oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang semakin efektif sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan profesionalisme dalam bidang manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bisnis atau sebagai suatu mekanisme pengintegrasian antara kebijakan-kebijakan perusahaan dengan penerapannya dalam mengelola sumber daya manusia dan kaitannya dengan strategi organisasi.

Relevansi dan pentingnya manajemen sumber daya manusia tidak terlepas dari berbagai perkembangan dan kemajuan yang dicapai di bidang ilmu

pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Dampak dari berbagai kemajuan tersebut dapat bersifat positif dan juga bisa negatif.

2.2 Pengertian Seleksi

Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (*procurement*), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari : perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak.

Menurut Simamora (2004), seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Sedangkan menurut Teguh (2009) 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 :

1. Kinerja para manajer senantiasa tergantung pada sebagian kinerja bawahannya.
2. Seleksi yang efektif penting karena biaya perekrutan yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam pengangkatan pegawai tidak sedikit.

Seleksi yang baik itu penting karena implikasi hukum dari pelaksanaannya secara serampangan.

2.2.1 Kriteria dan Teknik Seleksi

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

1. Pendidikan
2. Pengalaman kerja
3. Kondisi fisik
4. Kepribadian

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 :

1. Interview
2. Tes psikologi
3. Tes mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan
4. Pusat pelatihan
5. Biodata
6. Referensi
7. Grafologi (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. Memutuskan diterima atau ditolak

2.2.2 Prinsip Proses Seleksi

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

1. Perilaku dimasa lalu yang merupakan *predictor* terbaik atas perilaku di masa yang akan datang.
2. Perusahaan harus menghimpun data yang handal sebanyak mungkin yang dapat dimanfaatkan untuk menyeleksi pelamar yang terbaik.

2.2.3 Dasar Seleksi

Dasar seleksi merupakan penerimaan pegawai baru yang hendaknya berpedoman pada dasar tertentu yang telah digariskan secara internal maupun eksternal oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2008) dasar-dasar tersebut antara lain :

1. Kebijakan perburuhan atau tenaga kerja oleh pemerintah
2. Jabatan

3. Ekonomi rasional
4. Etika sosial

2.2.4 Penetapan Jumlah Pegawai

Hasibuan (2008) berpendapat bahwa penetapan jumlah pegawai yang baik harus diperhitungkan dengan cermat agar karyawan yang diterima tepat dan sesuai dengan volume pekerjaan. Untuk menentukan jumlah pegawai tersebut, dapat dilakukan dengan metode ilmiah dan metode non ilmiah:

1. Metode ilmiah

Jumlah karyawan yang akan diterima benar-benar melalui perhitungan analisis beban kerja standar serta prestasi kerja.

2. Metode non ilmiah

Jumlah karyawan yang akan diterima hanya didasarkan atas perkiraan saja bukan dari standar volume kerja dan beban kerja.

2.2.5 Cara Seleksi

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

1. 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. Ijazah sekolah dan daftar nilainya
- c. Surat keterangan kerja dan pengalaman
- d. Referensi 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 pada undang-undang perburuhan Berdasarkan kepada analisa jabatan dan ilmu sosial lainnya.

2.2.6 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Proses Seleksi

Simamora (2004) menjelaskan proses seleksi dibuat dan disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan kepegawaian suatu perusahaan atau organisasi. Ketelitian dari proses seleksi bergantung pada beberapa faktor, yaitu :

1. Konsekuensi seleksi yang salah diperhitungkan
2. Yang mampu mempengaruhi proses seleksi adalah kebijakan perusahaan dan sikap dari manajemen
3. Waktu yang tersedia untuk mengambil keputusan seleksi yang cukup lama
4. Pendekatan seleksi yang berbeda umumnya digunakan untuk mengisi posisi-posisi di jenjang yang berbeda di dalam perusahaan
5. Sektor ekonomi dimana individu akan dipilih baik swasta, pemerintah atau nirlaba juga dapat mempengaruhi proses seleksi

2.2.7 Kendala-Kendala 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:

1. Tolak ukur
2. Penyeleksi
3. Pelamar

2.2.8 Tujuan Seleksi

Seleksi merupakan fungsi yang penting karena berbagai macam keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya diperoleh dari proses seleksi. 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 terampil
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 di dalam perusahaan.
10. Karyawan yang mudah dikembangkan di masa yang akan datang

2.3 Pengertian Penempatan Karyawan

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Adapun pengertian penempatan menurut para ahli antara lain :

Arti Penempatan Karyawan dalam sumber daya modern adalah bahwa penempatan pegawai tidak hanya berlaku kepada pegawai baru tetapi berlaku pula bagi pegawai lain yang mengambil alih tugas atau mutasi (Sondang P. Siagian, 192 : 196). Penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan kecakapan jabatan akan mengakibatkan karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas, sehingga akan mengakibatkan produktivitas karyawan akan menurun.

Menurut Bedjo Siswanto (1989 : 88) penempatan karyawan adalah Suatu pemberian tugas kepada karyawan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara kontinuitas dengan wewenang dan tanggungjawab sebesar porsi dan komposisi yang ditentukan sertamampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

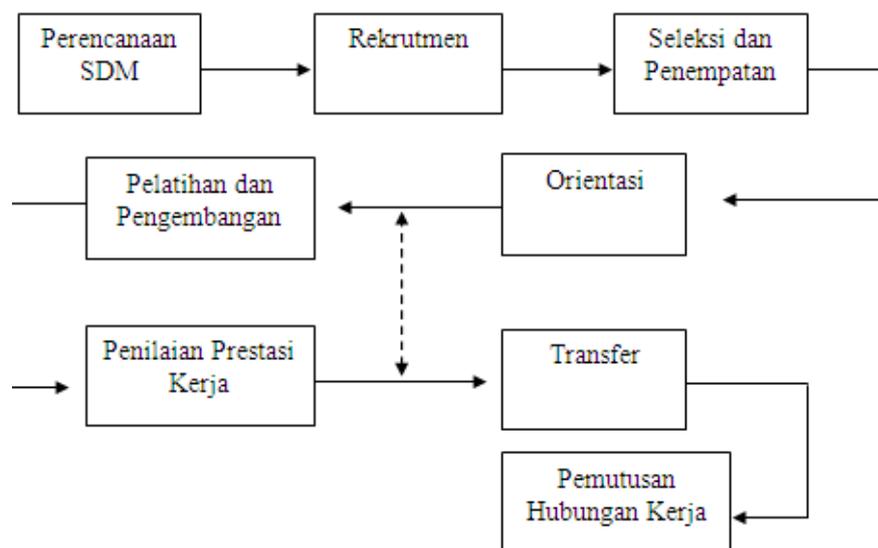
Menurut Melayu S.P. Hasibuan (2008:32), Mengemukakan bahwa “penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut.

Penempatan Karyawan merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan dengan wewenang dan tanggungjawab sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan. Penempatan karyawan dilakukan agar karyawan memiliki kedudukan, dimana karyawan bekerja atas pekerjaan yang paling baik dan paling cocok sesuai dengan kebutuhan karyawan tersebut.

2.3.1 Latar Belakang Penempatan Karyawan

Menurut Manulang dalam Naliebreta (dapat 2007, h.9) disebutkan bahwa Proses penempatan Karyawan dilatarbelakangi oleh proses *Staffing*. Proses tersebut dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 2.2 Proses *Staffing* pada Organisasi



Sumber : Manulang dalam Naliebrata (2007:h.9)

Penarikan (rekrutmen) menjadi *filter* pertama dalam proses penempatan, informasi yang dihasilkan dari aktivitas rekrutmen selanjutnya menjadi dasar untuk melakukan aktivitas seleksi sebagai *filter* yang kedua. Informasi dari hasil seleksi tersebut selanjutnya digunakan dalam penempatan sebagai *filter* terakhir. Sebelum orang – orang atau individu berperan dalam jabatan atau pekerjaan yang tersedia. Dari pengertian tersebut , akitivitas penarikan (rekrutmen) – seleksi – penempatan merupakan aktivitas yang paling berhubungan dan bersifat saling

mendukung. Hal tersebut mengandung maksud bahwa aktivitas penempatan sangat bergantung pada output aktivitas penarikan (Informasi keputusan penarikan, yaitu kualifikasi individu yang bersifat umum). Pada akhirnya penempatan aktual individu pada peran dan posisi jabatan atau pekerjaan akan menentukan kepuasan kerja karyawan (output penempatan).

2.3.2 Faktor – Faktor yang Harus Dipertimbangkan Dalam Penempatan Karyawan.

Dalam penempatan karyawan, perlu dipertimbangkan faktor- faktor yang mungkin sangat berpengaruh terhadap kontinuitas perusahaan. Adapun faktor – faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan karyawan menurut Sastrohadiwiryo (2002, h.162) adalah :

a. Faktor Prestasi Akademis

Karyawan yang mempunyai prestasi akademis yang tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang diperkirakan dia mampu mengembannya. Walaupun tugas dan pekerjaan tersebut dipandang berat, yakni memerlukan wewenang dan tanggung jawab yang besar. Sebaliknya bagi karyawan yang mempunyai latar belakang pendidikan akademis yang pas dibawah standar ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang ringan pula, yaitu tugas dan pekerjaan yang hanya mempunyai wewenang dan tanggung jawab yang relatif rendah.

b. Faktor Pengalaman

Karyawan yang mempunyai pengalaman bekerja cenderung memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang relatif tinggi. Demikian sebaliknya, jika ia tidak memiliki pengalaman bekerja cenderung tidak memiliki keahlian dan keterampilan.

c. Faktor Kesehatan Jasmani dan Rohani

Kesehatan jasmani dan Rohani perlu mendapat pertimbangan dalam menempatkan karyawan karena tanpa pertimbangan, hal – hal yang bakal merugikan perusahaan tidak mustahil akan terjadi.

Kondisi fisik karyawan yang bersangkutan untuk mempertimbangkan, pada tempat dimana karyawan tersebut untuk diberikan tugas dan pekerjaan yang cocok baginya berdasarkan kondisi fisik yang dimilikinya. Karyawan yang kondisi fisik dan mentalnya rendah atau lemah sebaiknya ditempatkan pada bagian – bagian yang tidak begitu memerlukan karyawan yang kuat begitu pula sebaliknya.

d. Faktor Status Perkawinan

Status perkawinan, sangat perlu untuk dipertimbangkan dalam menempatkan karyawan yang bersangkutan. Karyawan wanita yang mempunyai suami perlu mendapat pertimbangan, apalagi kalau sudah mempunyai anak. Sebaliknya karyawan yang bersangkutan ditempatkan pada perusahaan yang tidak jauh dari tempat tinggal suaminya.

e. Faktor Usia

Faktor usia perlu mendapat pertimbangan dalam rangka menempatkan karyawan. Hal ini dimaksudkan untuk menghindarkan rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan. Karyawan yang umurnya sudah tua sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang tidak begitu mempunyai resiko, cukup diberikan pekerjaan yang seimbang dengan fisiknya.

f. Faktor Jenis Kelamin

Faktor Jenis Kelamin perlu mendapat pertimbangan dalam menempatkan karyawan baik dari segi posisi, jenis pekerjaan maupun lokasi bekerja. Kesesuaian dalam penempatan dapat berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan. Misal, karyawan pria ditempatkan pada posisi administrasi, hasil yang diperoleh dapat berbeda jika posisi tersebut diisi oleh wanita yang cenderung lebih teliti dan rapih, atau sebaliknya, karyawan wanita ditempatkan dilokasi daerah susah atau keras atau dibagian yang memerlukan tenaga keras, hasil yang didapat akan berbeda jika karyawan pria yang menempati posisi tersebut.

g. Faktor minat dan hobi

Faktor minat dan hobi, juga dapat menjadi pertimbangan dengan penempatan untuk karyawan. Hobi atau minat merupakan karakter dan juga ketertarikan dari watak karyawan. Penempatan yang di aplikasikan kepada karyawan jika tidak sesuai dengan ketertarikan pada *jobdesk* yang diberikan tentu hasilnya akan berbeda dengan

karyawan yang memiliki ketertarikan yang sama dengan jenis pekerjaannya.

2.3.3 Prosedur Penempatan Karyawan

Prosedur penempatan karyawan berkaitan erat dengan sistem dan proses yang di gunakan. Berkaitan dengan sistem penempatan B. Siswanto Sastrohardiwiryo yang di kutip oleh Suwanto mengemukakan “Harus terdapat maksud dan tujuan dalam merencanakan sistem penempatan karyawan”

Untuk mengetahui prosedur penempatan karyawan harus memenuhi persyaratan:

1. Harus ada wewenang untuk menempatkan personalia yang datang dari daftar personalia yang di kembangkan melalui analisis tenaga kerja.
2. Harus mempunyai standar yang di gunakan untuk membandingkan calon pekerjaan.
3. Harus mempunyai pelamar pekerjaan yang akan di seleksi untuk di tempatkan

Apabila terjadi salah penempatan, maka perlu di adakan suatu program penyesuaian kembali karyawan yang bersangkutan sesuai dengan keahlian yang di miliki, yaitu dengan melakukan:

1. Menempatkan kembali pada posisi yang lebih sesuai.
2. Menugaskan kembali dengan tugas-tugas yang sesuai dengan bakat dan kemampuan

2.3.4 Tujuan dan Prinsip Penempatan Karyawan

Salah satu tujuan organisasi dalam menempatkan karyawannya secara tepat adalah agar karyawan tersebut dapat berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Sastrohadiwiryo (2002, h.38) mengungkapkan bahwa penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan , kecakapan , dan tujuan ini harus didukung oleh prinsip-prinsip yang dapat digunakan sebagai pedoman.

Prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan karyawan menurut Musenif yang dikutip oleh Suwatno (2003 : h.13) Sebagai berikut :

1. Prinsip kemanusiaan.

Prinsip yang menganggap manusia sebagai unsur pekerja yang mempunyai persamaan harga diri, kemauan, keinginan, cita-cita, dan kemampuan harus di hargai posisinya sebagai manusia yang layak tidak di anggap mesin.

2. Prinsip Demokrasi.

Prinsip ini menunjukkan adanya saling menghormati, saling menghargai, dan saling mengisi dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Prinsip the right man on the right place.

Prinsip ini penting di laksanakan dalam arti bahwa penempatan setiap orang dalam setiap organisasi yang berarti bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi yang berarti bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi

perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian, pengalaman, serta pendidikan yang di miliki oleh orang yang bersangkutan.

4. Prinsip *equal pay for equal work*.

Pemberian balas jasa terhadap karyawan baru didasarkan atas hasil prestasi kerja yang di dapat oleh pegawai yang bersangkutan.

5. Prinsip Kesatuan Arah.

Prinsip ini di terapkan dalam perusahaan terhadap setiap karyawan yang bekerja agar dapat melaksanakan tugas-tugas, di butuhkan kesatuan arah, kesatuan pelaksanaan tugas sejalan dengan program dan rencana yang di gariskan.

6. Prinsip Kesatuan Tujuan.

Prinsip ini erat hubungannya dengan kesatuan arah artinya arah yang dilaksanakan karyawan harus di fokuskan pada tujuan yang di capai.

7. Prinsip Kesatuan Komando.

Karyawan yang bekerja selalu di pengaruhi adanya komando yang di berikan sehingga setiap karyawan hanya mempunyai satu orang atasan.

8. Prinsip Efisiensi dan Produktifitas Kerja.

Prinsip ini merupakan kunci ke arah tujuan perusahaan karena efisiensi dan produktifitas kerja harus dicapai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2.4 Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja menurut Namawi (1997, h.89) adalah suatu pekerjaan , baik yang bersifat fisik / mental . Mangkunegara (2001, hal.67) berpendapat secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

2.4.1 Pengukuran Kinerja

Ukuran prestasi kerja yang lebih sederhana menurut Dharma dalam Yudha (2010, h.26) dibagi menjadi tiga kriteria yaitu :

1. Kuantitas kerja

Dharma (1991, h.46) menjelaskan bahwa pengukuran kuantitas kerja melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan, hal ini berkaitan dengan soal jumlah keluaran yang dihasilkan.

2. Kualitas Kerja

Pengukuran kualitas mencerminkan kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu yaitu kesesuaian kinerja dengan waktu yang telah ditetapkan. Ketepatan waktu merupakan cara yang digunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja karyawan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Proses seleksi dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian-penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti – peneliti sebelumnya, diantaranya:

Muhammad Aji Nugroho dalam skripsinya melakukan penelitian mengenai apakah rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Pesero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Pesero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar serta untuk mengetahui faktor manakah yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 3.868 orang, dan sampelnya adalah 100 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan rumus $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa proses rekrutmen dan proses seleksi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Pesero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar, dengan koefisien regresi yang diperoleh dari proses rekrutmen (0.247) dan proses seleksi (0.360), dimana dengan faktor dominan yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah proses seleksi

Penelitian kedua sebagaimana dilakukan oleh Asri Nur Fadilah, Abdul Hakim dan Siswidiyanto dalam jurnalnya yang membahas mengenai Pengaruh

Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Konsep dalam penelitian ini ada dua yaitu, proses penempatan pegawai dan kinerja dengan variabel bebas kesesuaian pengetahuan (X1), kesesuaian kemampuan (X2), dan kesesuaian keahlian (X3). Teknik pengumpulan data melalui wawancara, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis data statistik korelasi *product moment* dan parsial, regresi linier berganda dan koefisien determinasi, uji parsial t dan uji simultan F. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara kesesuaian pengetahuan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian keahlian dalam proses penempatan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t) dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi F dengan level signifikansi (α) dengan nilai $\alpha = 0,05$. Jika signifikansi $F \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Begitu juga sebaliknya, apabila signifikansi $F \geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil dari pengujian secara parsial (uji t) dan simultan (uji F), diketahui bahwa variabel X1, X2, dan X3 baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi dibawah 0,05.

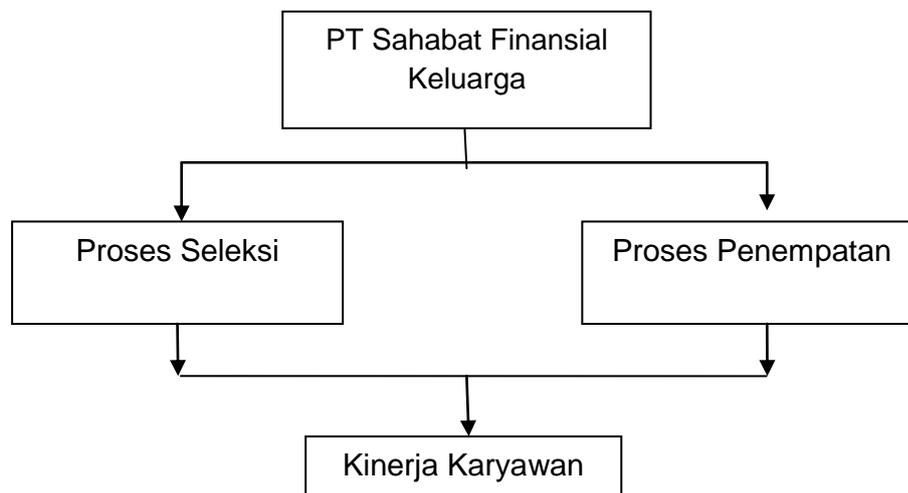
Terdapat pengaruh yang signifikan antara kesesuaian pengetahuan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian keahlian terhadap kinerja pegawai secara simultan (bersama-sama). Hal itu ditunjukkan dengan nilai signifikansi dari uji F sebesar 0,000 dengan α (*alpha*) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,05

sehingga signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$. Uji parsial t (sendiri-sendiri) juga menunjukkan bahwa variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian keahlian masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal itu ditunjukkan dengan nilai signifikansi masing-masing variabel dari uji t sebesar 0,000 dengan α (*alpha*) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,05 sehingga signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$.

2.6 Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan pada latar belakang masalah dan juga tinjauan pustaka, maka penulis menjabarkan kerangka pikir yang kemudian akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini dalam gambar 2.3 berikut:

Gambar 2.3 Kerangka Pikir



2.7 Hipotesis

Yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Proses seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Finansial Keluarga.
2. Proses penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Finansial Keluarga.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada PT.Sahabat Finansial Keluarga yang merupakan Perusahaan Lembaga Keuangan yang berlokasi di Gd Metropolitan Tower lantai 3, Jl RA Kartini Kav 14 TB Simatupang, Cilandak Jakarta Selatan.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Kualitatif

Yaitu data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

b. Data Kuantitatif

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.2.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen–dokumen perusahaan dan buku–buku literatur yang memberikan informasi tentang proses rekrutmen dan seleksi serta kinerja karyawan.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Secara operasional variabel perlu didefinisikan yang bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian. Singarimbun dalam Riduwan (2009 : 281) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberikan petunjuk bagaimana variabel itu diukur. Definisi operasional variable tersebut adalah :

1. Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan

(Simamora, 2004:202). Untuk variabel proses seleksi ini digunakan indikator-indikator antara lain :

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

2. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang di butuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang di harapkan. Untuk variabel proses seleksi ini digunakan indikator-indikator antara lain :

- a. Prestasi Akademis
- b. Pengalaman
- c. Kesehatan Jasmani dan Rohani
- d. Status Perkawinan
- e. Usia
- f. Jenis Kelamin
- g. Minat dan hobi

3. Kinerja merupakan hasil pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008 : 67).

Untuk variabel terikat yaitu kinerja, digunakan variabel indikator yang antara lain :

- a. Hasil Kerja
- b. Perilaku Kerja
- c. Sifat Pribadi

Selanjutnya, variabel - variabel indikator inilah yang kemudian dikembangkan oleh penulis menjadi instrumen penelitian yang dalam hal ini adalah pertanyaan-pertanyaan di dalam kuisisioner penelitian. Lebih jelas mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dilihat secara ringkas dalam tabel 3.1 berikut :

Tabel 3.1
Ringkasan Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Proses Seleksi (X1)	Proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan	1. Pendidikan 2. Referensi 3. Pengalaman 4. Kemampuan menggunakan bahasa Inggris 5. Kesehatan 6. Tes tertulis 7. Tes wawancara

Proses Penempatan (X2)	Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang di butuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang di harapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi Akademis 2. Pengalaman 3. Kesehatan Jasmani dan Rohani 4. Status Perkawinan 5. Usia 6. Jenis Kelamin 7. Minat dan hobi
Kinerja (Y)	Hasil pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja 2. Perilaku kerja 3. Sifat pribadi

3.4 Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini, penulis menjadikan karyawan dari PT. Sahabat Finansial Keluarga sebagai populasitotalnya berjumlah 211 orang. Kemudian akan digunakan metode *Simple Random Sampling*, yaitu metode penarikan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

Adapun jumlah sampel tersebut diperoleh dari perhitungan yang dikemukakan oleh Slovin dalam Husain (2003 : 146) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi yaitu jumlah karyawan Sahabat Finansial Keluarga

e = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat dirolerir atau diinginkan, sebanyak 10%.

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{211}{1 + 211 (10\%)^2}$$

$$n = 67,8$$
$$n = 68 \text{ responden}$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini sebanyak 68 orang karyawan, dari 68 questioner yang disebar, Kuesioner yang kembali sebanyak 50 questioner, hal tersebut dikarenakan sebagian karyawan yang keberadaannya berada diluar kota (kantor cabang).

3.5 Metode Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam pembahasan ini melalui dua tahap penelitian, yaitu:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur–literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para pegawai, dan wawancara. Penelitian Lapangan dilakukan dengan cara :

- a. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
- b. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.

- c. Kuesioner, adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2009 : 132) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuisisioner, penulis menggunakan metode skala Likert (*Likert's Summated Ratings*).

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner proses rekrutmen dan proses seleksi terhadap kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala likert, dengan tingkatan sebagai berikut :

1. Jawaban Sangat Setuju diberi bobot 5
2. Jawaban Setuju diberi bobot 4
3. Jawaban Ragu-ragu diberi bobot 3
4. Jawaban Tidak Setuju diberi bobot 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1

Instrumen penelitian (kuisisioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuisisioner perlu dilakukan pengujian atas kuisisioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuisisioner yang disebarkan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid

dan reliabel, maka untuk itu, penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuisisioner)

1. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach' alpha* $> 0,60$.
2. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel.

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini digunakan:

1. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

2. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara proses rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan digunakan teknik analisis regresi berganda, untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan

(variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2009 : 277), yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana :

Y = Variabel dependen, yaitu Kinerja karyawan

X1 = Variabel independen, yaitu Proses Seleksi

X2 = Variabel independen, yaitu Proses Penempatan

α = Konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X1 dan X2 sama dengan nol

β_1 = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X1 dengan menganggap X2 konstan.

β_2 = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X2 dengan menganggap X1 konstan.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R²). Jika (R²) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R²) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

4. Pengujian hipotesis (Uji T dan F)

Sedangkan Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $T_{tabel} > T_{hitung}$, H_0 diterima. Dan jika $T_{tabel} < T_{hitung}$, maka H_1 diterima, begitupun jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak.

Jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT Sahabat Finansial Keluarga

PT Sahabat Finansial Keluarga merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Lembaga Pembiayaan Non – Bank. PT Sahabat Finansial Keluarga (“SFK” atau “Perusahaan”) didirikan dengan nama PT GE Astra Finance pada tahun 1994. Tahun 2010 secara resmi PT Sahabat Finansial Keluarga menjadi anak perusahaan PT Bank Permata Tbk melalui proses akuisisi atas saham dalam Perusahaan yang dimiliki oleh *GE Capital International Holdings Corporation* dan *PT GE Electric Services*.

4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan

Visi Perusahaan

Menjadi Perusahaan Pembiayaan terkemuka dengan cara menempatkan nasabah sebagai prioritas utama.

Misi Perusahaan

Memberikan solusi pembiayaan yang jelas, mudah dimengerti, transparan dan inovatif yang memenuhi kebutuhan nasabah.

4.1.2 Kegiatan Usaha

Sebagai perusahaan yang bergerak sebagai lembaga pembiayaan, berikut beberapa kegiatan usaha yang dijalankan, meliputi:

1. Kartu Kredit

Saat ini SFK mengelola penerimaan atas pemulihan tagihan (*Recovery*) kartu kredit GE.

2. Pembiayaan Kendaraan Bermotor

Sebagai Perusahaan Pembiayaan SFK tetap melayani jasa pembiayaan bersama (*Joint aFinancing – JF*) dengan perusahaan pembiayaan kendaraan bermotor terkemuka di Indonesia yaitu

- a. PT Astra Sedaya Finance (Mobil)
- b. PT Swardharma Bakti Sedaya Finance (Mobil)
- c. PT Federal International Finance atau “FIF” (Sepeda Motor)

3. Pengalihan Anjak Piutang (*Factoring*)

SFK Factoring merupakan kegiatan usaha utama dari Perusahaan, dimana produk utama yang di launching bulan November 2014, Sfk Factoring ini sudah bekerjasama dengan beberapa perusahaan besar dalam pengelolaan piutangnya, diantaranya :

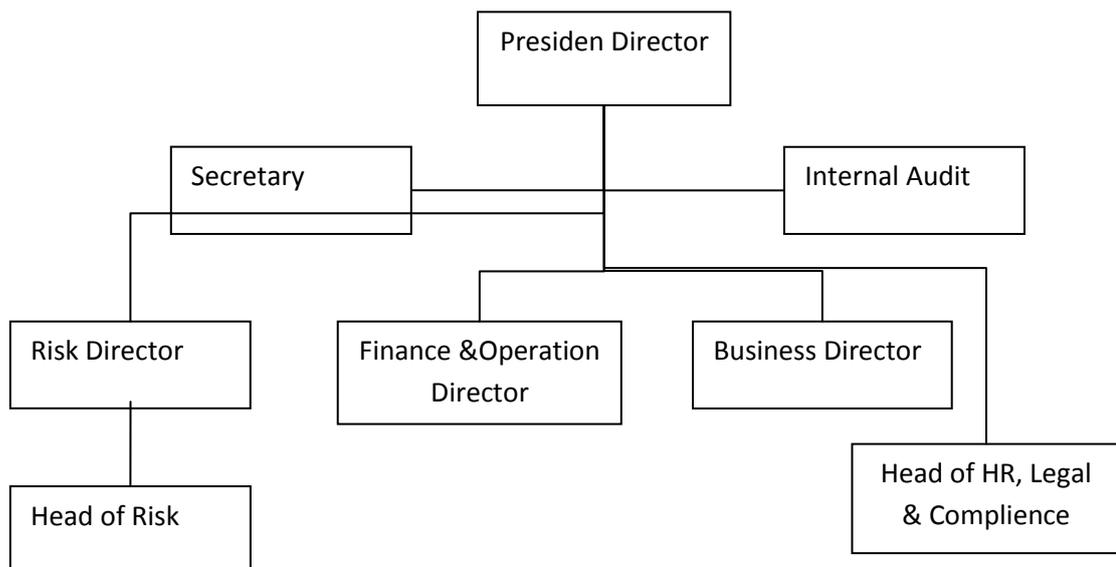
- a. PT. United Tractors Tbk.
- b. PT. United Tractors Pandu Engineering
- c. PT. Patria Maritime Industry
- d. PT. Unilever Tbk.
- e. PT. Allmakes

f. PT. Bangun Beton Indonesia, dll

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

PT Sahabat Finansial Keluarga yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Lembaga Pembiayaan Non – Bank, memiliki struktur organisasi yang memiliki fungsi dan tugas dengan struktur sesuai dengan gambar dibawah ini :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan



4.1.4 Uraian Tugas

Struktur organisasi dan uraian tugas PT Sahabat Finansial Keluarga terdiri dari :

1. President Director

President Director merupakan jabatan tertinggi dalam sebuah perusahaan yang secara garis besar bertanggungjawab mengatur perusahaan secara

keseluruhan. Tugas utamanya adalah sebagai koordinator, komunikator, pengambil keputusan, pemimpin, pengelola dan eksekutor dalam menjalankan dan memimpin perusahaan.

2. Risk Director

Risk Director merupakan jabatan yang bertanggung jawab langsung kepada *President Director*, dimana tugas utama dari *Risk Director* adalah sebagai koordinator, komunikator, pengambil keputusan, pemimpin, pengelola dari Divisi Risk Management

3. Finance & Operation Director

Finance & Operation Director merupakan jabatan yang bertanggung jawab langsung kepada *President Director*, dimana tugas utama dari *Finance & Operation Director* adalah sebagai koordinator, komunikator, pengambil keputusan, pemimpin, pengelola dari Divisi Finance dan Divisi Operation

4. Business Director

Business Director merupakan jabatan yang bertanggung jawab langsung kepada *President Director*, dimana tugas utama dari *Business Director* adalah sebagai koordinator, komunikator, pengambil keputusan, pemimpin, pengelola dan eksekutor dari Divisi Bisnis.

5. Head of Risk

Head of Risk merupakan jabatan yang bertanggung jawab langsung kepada *Risk Director*, dimana tugas utama dari *Head of Risk* adalah sebagai pengawas, pelaksana dan eksekutor untuk divisi Risk.

6. Head of HR, Legal, & Compliance

Head of HR, Legal, & Compliance merupakan jabatan yang bertanggung jawab langsung kepada President Director, dimana tugas utama dari *Head of HR, Legal, & Compliance* adalah sebagai pengawas, pelaksana, pengendalian dan melaporkan kegiatan personalia, kepatuhan dan legalitas perusahaan.

7. Internal Audit

Internal Audit merupakan jabatan yang bertanggung jawab langsung kepada *President Director*, dimana tugas Internal Audit adalah mengaudit atau memeriksa detail tentang keuangan perusahaan dan kegiatan transaksi maupun operasional perusahaan tersebut.

8. Secretary

Secretary merupakan jabatan yang bertanggung jawab langsung kepada *President Director*, dimana tugas *Secretary* membantu pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam menjalankan roda perusahaan ataupun organisasi.

4.2 Identitas Responden

Dalam penelitian ini, penulis mengambil responden penelitian pada PT. Sahabat Finansial Keluarga untuk menganalisa pengaruh Proses Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi penelitian ini di ambil dari 68 Karyawan di PT Sahabat Finansial Keluarga. Responden yang bersedia dan mengembalikan kuesioner sebanyak 50 responden untuk dijadikan penelitian.

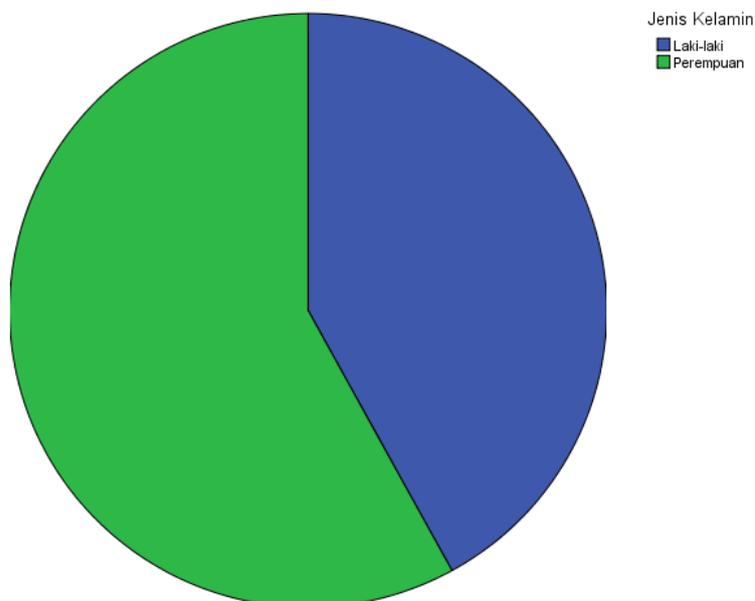
4.2.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin di PT. Sahabat Finansial Keluarga, terdiri dari jenis kelamin laki – laki sebanyak 21 orang dan responden perempuan sebanyak 29 orang, dengan perincian dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	21	42.0	42.0	42.0
	Perempuan	29	58.0	58.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Gambar 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



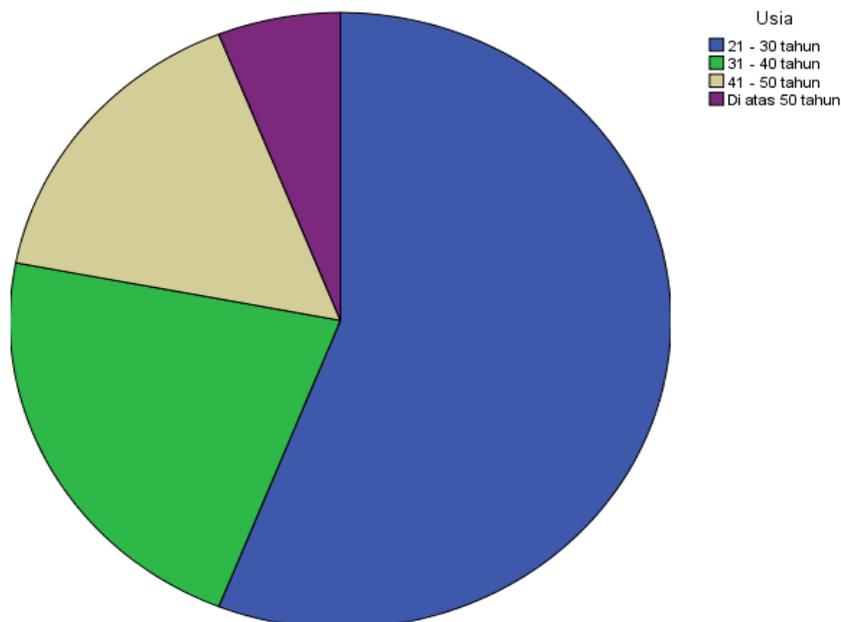
4.2.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia

Identitas responden berdasarkan usia di PT. Sahabat Finansial Keluarga, terdiri dari responden dengan usia 21 – 30 tahun sebanyak 28 orang, usia 31 – 40 tahun sebanyak 11 orang, usia 41 – 50 tahun sebanyak 8 orang dan usia di atas 50 tahun sebanyak 3 orang, dengan perincian dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	21 - 30 tahun	28	56.0	56.0	56.0
	31 - 40 tahun	11	22.0	22.0	78.0
	41 - 50 tahun	8	16.0	16.0	94.0
	Di atas 50 tahun	3	6.0	6.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Gambar 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Usia



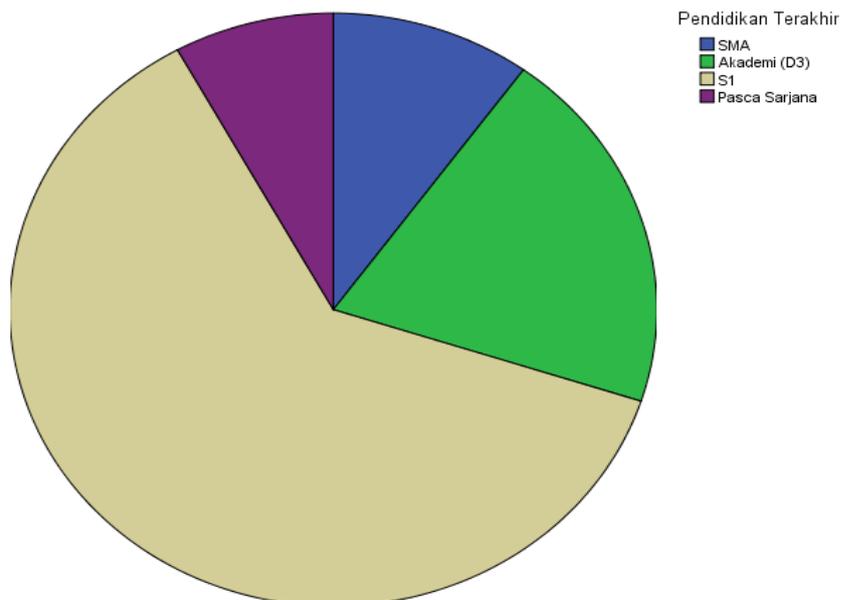
4.2.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Identitas responden berdasarkan Pendidikan Terakhir di PT. Sahabat Finansial Keluarga, terdiri dari responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 5 orang, pendidikan terakhir Akademi (D3) sebanyak 10 orang, pendidikan terakhir S1 sebanyak 31 orang, dan responden dengan pendidikan terakhir Pasca Sarjana sebanyak 4 orang, dengan perincian dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	5	10.0	10.0	10.0
	Akademi (D3)	10	20.0	20.0	30.0
	S1	31	62.0	62.0	92.0
	Pasca Sarjana	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Gambar 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



4.2.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

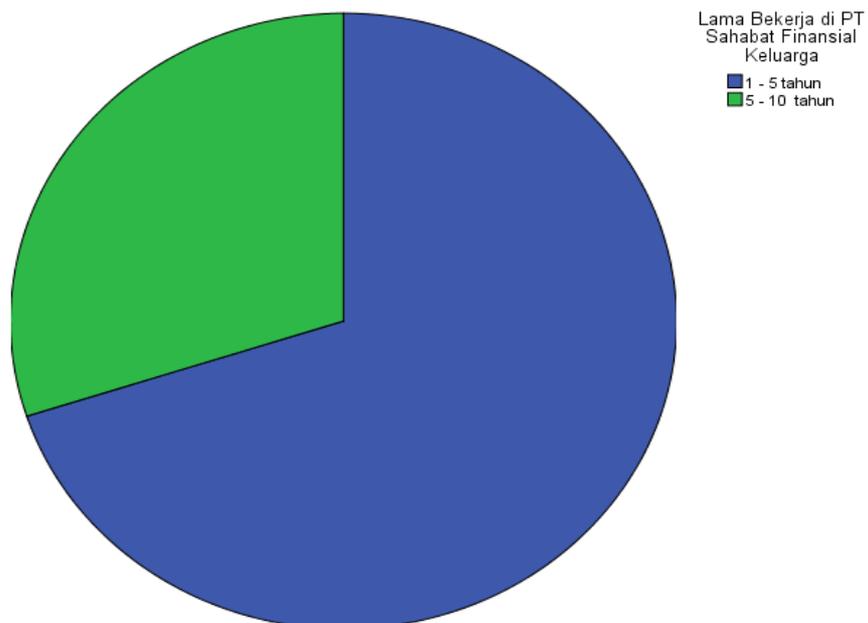
Identitas responden berdasarkan lama Bekerja di PT. Sahabat Finansial Keluarga, terdiri dari responden dengan lama bekerja 1 -5 tahun sebanyak 35 orang, lama bekerja 5 -10 tahun sebanyak 15 orang, tidak ada karyawan dengan lama bekerja di atas 10 tahun, dengan perincian dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel. 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja di PT Sahabat Finansial Keluarga

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 tahun	35	70.0	70.0	70.0
5 - 10 tahun	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Gambar 4.5 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja



4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2007:109) Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Menurut hasil olahan dari program SPSS pengujian validitas dapat ditetapkan (Dwi Priyatno 2008:18), sebagai berikut :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pertanyaan dinyatakan valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

4.3.1.1.1 Uji Validitas Proses Seleksi (X₁)

Output variable Proses Seleksi memiliki 7 item pertanyaan, setiap pertanyaan pada variable akan di uji validitasnya dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Output Uji Validitas Proses Seleksi (X₁)

		Correlations							
		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	TSX1
Item1	Pearson Correlation	1	.569**	.612**	.685**	.565**	.497**	.411**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Item2	Pearson Correlation	.569**	1	.651**	.518**	.569**	.349*	.468**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.013	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Item3	Pearson Correlation	.612**	.651**	1	.691**	.512**	.442**	.510**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Item4	Pearson Correlation	.685**	.518**	.691**	1	.675**	.572**	.495**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Item5	Pearson Correlation	.565**	.569**	.512**	.675**	1	.406**	.447**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Item6	Pearson Correlation	.497**	.349*	.442**	.572**	.406**	1	.665**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.001	.000	.003	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Item7	Pearson Correlation	.411**	.468**	.510**	.495**	.447**	.665**	1	.779**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
TSX1	Pearson Correlation	.770**	.732**	.792**	.840**	.748**	.763**	.779**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 4.6 Uji Validitas Proses Seleksi (X1)

Item Pertanyaan	Correlation - Total Score (TSX1) – r hitung	Kriteria	r tabel	Keterangan
item 1	.770	>	.279	Valid
item 2	.732	>	.279	Valid
item 3	.792	>	.279	Valid
item 4	.840	>	.279	Valid
item 5	.748	>	.279	Valid
item 6	.763	>	.279	Valid
item 7	.779	>	.279	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas dari tabel di atas, dapat dilihat dari setiap item pertanyaan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pertanyaan – pertanyaan yang mewakili variable proses seleksi dapat dinyatakan valid.

4.3.1.2 Uji Validitas Proses Penempatan(X₂)

Output variable Proses Penempatan memiliki 8 item pertanyaan, setiap pertanyaan pada variable akan di uji validitasnya dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.7 Hasil Output Uji Validitas Proses Penempatan (X2)

Correlations

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	TSX2
Item1 Pearson Correlation	1	.567**	.676**	.342*	.453**	.228	.507**	.392**	.737**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.015	.001	.111	.000	.005	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Item2 Pearson Correlation	.567**	1	.593**	.156	.281*	.051	.347*	.300*	.574**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.279	.048	.725	.014	.034	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Item3 Pearson Correlation	.676**	.593**	1	.318*	.429**	.265	.320*	.230	.669**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.024	.002	.063	.023	.108	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Item4 Pearson Correlation	.342*	.156	.318*	1	.549**	.683**	.368**	.447**	.692**
Sig. (2-tailed)	.015	.279	.024		.000	.000	.009	.001	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Item5 Pearson Correlation	.453**	.281*	.429**	.549**	1	.623**	.635**	.491**	.806**
Sig. (2-tailed)	.001	.048	.002	.000		.000	.000	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Item6 Pearson Correlation	.228	.051	.265	.683**	.623**	1	.382**	.449**	.665**
Sig. (2-tailed)	.111	.725	.063	.000	.000		.006	.001	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Item7 Pearson Correlation	.507**	.347*	.320*	.368**	.635**	.382**	1	.555**	.750**
Sig. (2-tailed)	.000	.014	.023	.009	.000	.006		.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Item8 Pearson Correlation	.392**	.300*	.230	.447**	.491**	.449**	.555**	1	.697**
Sig. (2-tailed)	.005	.034	.108	.001	.000	.001	.000		.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TSX2 Pearson Correlation	.737**	.574**	.669**	.692**	.806**	.665**	.750**	.697**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 4.8 Uji Validitas Proses Penempatan (X2)

Item Pertanyaan	Correlation - Total Score (TSX2) - r hitung	Kriteria	r tabel	Keterangan
item 1	.737	>	.279	Valid
item 2	.574	>	.279	Valid
item 3	.669	>	.279	Valid
item 4	.692	>	.279	Valid
item 5	.806	>	.279	Valid

item 6	.665	>	.279	Valid
item 7	.750	>	.279	Valid
item 8	.697	>	.279	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas dari tabel di atas, dapat dilihat dari setiap item pertanyaan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pertanyaan – pertanyaan yang mewakili variable proses penempatan dapat dinyatakan valid.

4.3.1.3 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Output variable Kinerja Karyawan memiliki 8 item pertanyaan, setiap pertanyaan pada variabel akan di uji validitasnya dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Output Uji Validitas Kinerja Karyawan

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	TSY
Item1	Pearson Correlation	1	.518**	.519**	.529**	.445**	.516**	.292*	.286*	.725**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.040	.044	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Item2	Pearson Correlation	.518**	1	.377**	.616**	.320*	.402**	.116	.105	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000		.007	.000	.024	.004	.421	.470	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Item3	Pearson Correlation	.519**	.377**	1	.590**	.434**	.583**	.283*	.444**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007		.000	.002	.000	.046	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Item4	Pearson Correlation	.529**	.616**	.590**	1	.668**	.620**	.441**	.459**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Item5	Pearson Correlation	.445**	.320*	.434**	.668**	1	.528**	.459**	.493**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.001	.024	.002	.000		.000	.001	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Item6	Pearson Correlation	.516**	.402**	.583**	.620**	.528**	1	.530**	.494**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Item7	Pearson Correlation	.292*	.116	.283*	.441**	.459**	.530**	1	.476**	.589**
	Sig. (2-tailed)	.040	.421	.046	.001	.001	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Item8	Pearson Correlation	.286*	.105	.444**	.459**	.493**	.494**	.476**	1	.632**
	Sig. (2-tailed)	.044	.470	.001	.001	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TSY	Pearson Correlation	.725**	.623**	.749**	.863**	.745**	.818**	.589**	.632**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 4.10 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	Correlation - Total Score (TSY) - r hitung	Kriteria	r tabel	Keterangan
item 1	.725	>	.279	Valid
item 2	.623	>	.279	Valid
item 3	.749	>	.279	Valid
item 4	.863	>	.279	Valid
item 5	.745	>	.279	Valid
item 6	.818	>	.279	Valid
item 7	.589	>	.279	Valid
item 8	.632	>	.279	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas dari tabel di atas, dapat dilihat dari setiap item pertanyaan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pertanyaan – pertanyaan yang mewakili variable kinerja karyawan dapat dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Realibilitas

Setelah pengujian variabel dinyatakan valid kemudian dilanjutkan mengukur reabilitas dari data – data tersebut dengan membandingkan *Cronbanc's Alpha* . Dalam melakukan pengujian reabilitas , populasi yang digunakan sebanyak 50 responden.

Variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas lebih dari atau sama dengan 0,6” (Uyanto, 2006:263). Dasar pengambilan keputusan:

- jika r alpha positif, serta $r > 0.60$ maka faktor atau variabel tersebut reliabel.
- jika r alpha tidak positif, serta $r < 0.60$ maka faktor atau variabel tersebut tidak reliabel.

4.3.2.1 Uji Reabilitas Proses Seleksi

Output variable Proses Seleksi memiliki 7 item pertanyaan, setiap pertanyaan pada variable akan di uji reabilitasnya dengan membandingkan *Cronbach's Alpha* sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Output Reabilitas Variabel Proses Seleksi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.880	7

Tabel 4.12 Uji Reabilitas Variabel Proses Seleksi (X1)

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	r alpha	Keterangan
Proses Seleksi	.880	>	.60	Reliabel

Dari hasil analisis diatas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha $0.880 > 0.60$, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa butir – butir instrument penelitian proses seleksi adalah reliabel.

4.3.2.2 Uji Reabilitas Proses Penempatan

Output variable Proses Penempatan memiliki 8 item pertanyaan, setiap pertanyaan pada variable akan di uji reabilitasnya dengan membandingkan *Cronbach's Alpha* sebagai berikut :

Tabel 4. 13 Hasil Output Reabilitas Uji Proses Penempatan (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.851	8

Tabel 4.14 Uji Reabilitas Proses Penempatan (X2)

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	r alpha	Keterangan
Proses Penempatan	.851	>	.60	Reliabel

Dari hasil analisis diatas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha $0.851 > 0.60$, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa butir – butir instrument penelitian proses penempatan adalah reliabel.

4.3.2.3 Uji Reabilitas Kinerja Karyawan

Output variable Kinerja Karyawan memiliki 8 item pertanyaan, setiap pertanyaan pada variable akan di uji reabilitasnya dengan membandingkan *Cronbach's Alpha* sebagai berikut :

Tabel 4.15 Hasil Output Uji Realibitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.868	8

Tabel 4.16 Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	r alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	.868	>	.60	Reliabel

Dari hasil analisis diatas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha $0.868 > 0.60$, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa butir – butir instrument penelitian kinerja karyawan adalah reliabel.

4.3.3 Analisa Regresi

Analisis regresi merupakan statistik inferensi yang mencari pengaruh variable independen terhadap dependen. Analisa regresi menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel. Sebagai salah satu analisis statistik inferensi, analisis regresi membutuhkan persyaratan analisis agar model untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap dependen dengan beberapa cara melalui Analisis Regresi Berganda, Koefisien determinan, Uji T dan Uji F.

4.3.3.1 Analisis Regresi Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh atau hubungan antara variabel independen (Proses Seleksi dan Proses Penempatan) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Model hubungan variabel akan dianalisis sesuai dengan persamaan regresi:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Perhitungan akan dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 16.0 for windows, dengan hasil olahan data sebagai berikut :

Tabel 4.17 Hasil Output *Coefficients* Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.384	1.753		8.774	.000
	Proses Seleksi	.316	.089	.437	3.563	.001
	Proses Penempatan	.305	.084	.446	3.639	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel *coefficients* diatas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 15,384 + 0,316X_1 + 0,305X_2$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 15,384 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel proses seleksi dan proses penempatan atau dinyatakan 0 (nol) maka, nilai kepuasan kerja adalah 15,384 .

- Koefisien regresi proses seleksi sebesar 0,316 menyatakan bahwa setiap penambahan satu poin proses seleksi maka, memberikan kenaikan skor sebesar 0,316 pada kinerja karyawan apabila variabel proses penempatan dinyatakan 0 (nol) kemudian di tambah nilai konstanta.
- Koefisien proses penempatan sebesar 0,305 menyatakan bahwa setiap penambahan satu poin proses penempatan maka, memberikan kenaikan skor sebesar 0,305 pada kinerja karyawan apabila variabel proses seleksi dinyatakan 0 (nol) kemudian di tambah nilai konstanta.

4.3.3.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisa Koefisien determinan (*R Square*) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Koefisien Determinasi digunakan untuk menghitung berapa besar kontribusi variabel pengaruh proses seleksi (X_1) dan variabel pengaruh proses penempatan (X_2) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT Sahabat Finansial Keluarga. Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 16.00 ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4. 18 Hasil Output Koefisien Determinan *R Square*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.677	.663	2.278

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

Tabel 4.19 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Koefisien
0.00 - 0.199	Sangat Rendah
0.20 - 0.399	Rendah
0.40 - 0.599	Sedang
0.60 - 0.799	Kuat
0.80 - 1.000	Sangat Kuat

Sumber : Prof. Dr. Sugiyono (2002)

Dari tabel 4.18 terdapat kolom R, R disebut juga dengan koefisien korelasi ganda. Dapat dibaca bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel Proses Seleksi (X_1) dan Proses Penempatan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan(Y) adalah 0.823dimana artinya mempunyai hubungan yang sangat kuat dan searah (karena positif) dan mempunyai arti jika pengaruh proses seleksi dan proses penempatan meningkat, maka variabel kinerja karyawan nilainya akan meningkat.

R Square yang disebut koefisien determinasi bertujuan untuk mencari presentasi variabel proses seleksi dan proses penempatan dikalikan dengan 100. Dari tabel 4.18 dapat dibaca bahwa nilai R square (R^2) adalah 0,677, artinya 67,70% variasi yang terjadi terhadap tinggi atau rendahnya Kinerja Karyawan disebabkan variasi Proses Seleksi dan Proses Penempatan sedangkan sisanya (32,30%) dipengaruhi variabel lainnya.

4.3.3.3 Uji – T

Uji - T dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara individu variabel independen (proses seleksi dan proses penempatan) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dengan asumsi variabel independen lainnya konstan.

H_0 = Proses Seleksi dan Proses Penempatan tidak berpengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan

H_a = Proses Seleksi dan Proses Penempatan berpengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan

Dasar pengambilan keputusan :

- Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
- Jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- t_{tabel} dilihat dengan derajat bebas = $n - k$

n = jumlah sampel, dalam hal ini bernilai 50

k = jumlah variabel yang digunakan. Dalam hal ini bernilai 3

Sehingga derajat bebasnya adalah 47 (50-3). Oleh karena uji t yang dilakukan adalah uji 2 arah maka yang dibaca adalah $t(\frac{1}{2} 0,05)$ atau $t 0,025$.

Berdasarkan tabel 4.18 Hasil Output Coefficient Regresi Berganda, berikut hasil t hitung yang diperoleh sebagai berikut :

- $t_{tabel} = 2,01$
- $t_{hitung} (X_1) = 3,563$
- $t_{hitung} (X_2) = 3,639$

Dari hasil penelitian dengan analisis regresi berganda, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Variabel Proses Seleksi (X_1)

- Oleh karena $t_{hitung} (3,563) > t_{tabel}(2,01)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Proses Seleksi berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap Kinerja Karyawan di PT Sahabat Finansial Keluarga

Variabel Proses Penempatan (X_2)

- Oleh karena $t_{hitung}(3,639) > t_{tabel}(2,01)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Proses Penempatan juga berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap Kinerja Karyawandi PT Sahabat Finansial Keluarga.

4.3.3.4 Uji – F

Uji F adalah alat untuk menguji variabel independen secara bersama terhadap variabel dependennya untuk meneliti apakah model dari penelitian tersebut sudah fit (sesuai) atau tidak.

Kriteria pengujian dengan menggunakan uji F adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti ada pengaruh secara serentak dari semua variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti tidak ada pengaruh secara serentak dari semua variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil perhitungan Uji – F dengan menggunakan SPSS 16.00 ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.20 Hasil Output Uji Anova

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	510.489	2	255.245	49.200	.000 ^a
	Residual	243.831	47	5.188		
	Total	754.320	49			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.20 diatas menampilkan F_{hitung} . Uji F berguna untuk menentukan apakah model penaksiran yang digunakan tepat atau tidak. Model persamaan yang digunakan adalah model linear:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Untuk menguji apakah model linear $\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$ tersebut sudah tepat atau belum, F_{hitung} pada tabel anova perlu dibandingkan dengan F_{tabel} , dimana diketahui dari tabel 4.20 terdapat $F_{hitung} = 49,200$ dan F_{tabel} dilihat pada:

- taraf signifikansi 5%
- df pembilang = jumlah variabel – 1 = (3 – 1) = 2
- df penyebut = jumlah data – jumlah variabel = (50 – 3) = 47

$$F_{tabel} = 3,20.$$

Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ (49,200 > 3,20) maka dapat disimpulkan bahwa model linear $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$ sudah tepat dan dapat digunakan.

Selain membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , ada cara yang lebih mudah untuk menentukan ketepatan model di atas, yaitu dengan membandingkan probabilitas (pada tabel Anova tertulis Sig) dengan taraf nyatanya (0,05 atau 0,01).

- Jika probabilitasnya $> 0,05$ maka model ditolak
- Jika probabilitasnya $< 0,05$ maka model diterima

Dapat dilihat probabilitas (Sig) pada tabel diatas adalah $0,000 < 0,05$ berarti model diterima atau dapat disimpulkan bahwa bentuk persamaan linear $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$ sudah tepat.

4.4 Pembahasan Penelitian

Dalam penelitian ini dibahas mengenai “Pengaruh Proses Seleksi dan Proses Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sahabat Finansial Keluarga”. Berdasarkan hasil analisis yakni Analisis Regresi Berganda, Korelasi, Koefisien Determinasi, Uji – T, dan Uji – F menunjukkan bahwan proses seleksi dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat disajikan dalam pmbahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

- Koefisien regresi proses seleksi sebesar 0,316 menyatakan bahwa setiap penambahan satu poin proses seleksi maka, memberikan kenaikan skor sebesar 0,316 pada kinerja karyawan apabila variabel proses penempatan dinyatakan 0 (nol) kemudian di tambah nilai konstanta.

- Berdasarkan Uji – T, di dapat hasil $t_{hitung} (3,563) > t_{tabel}(2,01)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Proses Seleksi berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap Kinerja Karyawan di PT Sahabat Finansial Keluarga.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa proses seleksi terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika proses seleksi dilakukan secara tepat dan benar maka akan mempengaruhi kualitas kinerja dari karyawan tersebut. Oleh karena itu , indikator – indikator dari proses seleksi harus dilakukan secara tepat dan sesuai untuk meningkatkan kinerja pada PT Sahabat Finansial Keluarga.

Muhammad Aji Nugroho dalam skripsinya melakukan penelitian mengenai apakah rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Pesero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui faktor manakah yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan rumus $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa proses rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan padaPT. Angkasa Pura I (Pesero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar, dengan Koefisien regresi yang diperoleh rekrutmen (0.247) dan seleksi (0.360)., dimana faktor dominan yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah proses seleksi.

2. Pengaruh Proses Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan

- Koefisien proses penempatan sebesar 0,305 menyatakan bahwa setiap penambahan satu poin proses penempatan maka, memberikan kenaikan skor sebesar 0,305 pada kinerja karyawan apabila variabel proses seleksi dinyatakan 0 (nol) kemudian di tambah nilai konstanta.
- Berdasarkan Uji – T, di dapat hasil $t_{hitung} (3,639) > t_{tabel} (2,01)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Proses Penempatan juga berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap Kinerja Karyawan di PT Sahabat Finansial Keluarga.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa proses penempatan terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika proses penempatan dilakukan secara tepat dan benar maka akan mempengaruhi kualitas kinerja dari karyawan tersebut. Oleh karena itu , indikator – indikator dari proses penempatan harus dilakukan secara tepat dan sesuai untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Sahabat Finansial Keluarga. Hal ini juga sesuai dengan Asri Nur Fadilah, Abdul Hakim dan Siswidiyanto dalam jurnalnya yang membahas mengenai “Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai” Konsep dalam penelitian ini ada dua yaitu, proses penempatan pegawai dan kinerja dengan variabel bebas kesesuaian pengetahuan (X1), kesesuaian kemampuan (X2), dan kesesuaian keahlian (X3). . Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara kesesuaian pengetahuan,

kesesuaian kemampuan dan kesesuaian keahlian dalam proses penempatan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, dari kedua variabel yang telah di uji menunjukkan bahwa variabel proses penempatan memiliki yang paling dominan terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan oleh nilai variabel proses penempatan memiliki t hitung lebih besar dari t hitung dari variabel proses seleksi.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka, beberapa kesimpulan yang didapat sebagai berikut :

1. Proses seleksi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Finansial Keluarga, di dapat dari Uji – T, dimana hasil t_{hitung} (3,563) > $t_{tabel}(2,01)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Proses Seleksi berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap Kinerja Karyawan di PT Sahabat Finansial Keluarga, dengan hasil koefisien regresi sebesar 0,316 terhadap kinerja karyawan.
2. Proses penempatan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Finansial Keluarga, di dapat dari Uji – T, dimana hasil t_{hitung} (3,639) > $t_{tabel}(2,01)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Proses Penempatan juga berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap Kinerja Karyawan di PT Sahabat Finansial Keluarga, dengan hasil koefisien regresi sebesar 0,305 terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Adapun saran – saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disarankan agar perusahaan PT. Sahabat Finansial Keluarga dalam menerapkan proses seleksi dengan memperhatikan faktor – faktor dalam proses seleksi serta indikator – indikator yang dapat mempengaruhi hasil dari seleksi karyawan untuk menghasilkan karyawan dengan kualitas atau kinerja yang baik.
2. Disarankan agar dalam penerapan penempatan karyawan, PT Sahabat Finansial Keluarga memperhatikan faktor – faktor dan juga prinsip – prinsip dalam penerapan dalam proses penempatan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri Nur Fadilah, Abdul Hakim, Siswidiyanto, 2013, *Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik*. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 1, No. 5, Hal. 847-852
- Hakim, Lukman, 2013, *Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* Pada Pt. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Sumatera Utara Dan Nanggroe Aceh Darussalam.
- Handoko T. Hani, 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, SP. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetakan ketujuh, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Husein, Umar 2003, *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*, cetakan pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Malthis, Robert, L dan John H. Jackson, 2001, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Sepuluh, Terjemahan : Diana Angelica, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan pertama, Penerbit : Remaja Rosdakarya, Bandung
- Moekijat, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Penerbit : Mandar Maju, Bandung
- Mondy R. Wayne, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kesepuluh, jilid 1, Penerbit : Erlangga, Jakarta
- Muhammad Ai Nugroho, 2012, *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bendahara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar*.
- Nawawi, Hadari, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, cetakan keempat, Penerbit : Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Rivai, Veithzal, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi kedua, Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta.

- Riduan dan Akdon, 2007, *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*, cetakan kedua, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Rachmawati Ike Kusdyah, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Andi Offset, Jakarta
- Riduwan, 2009, *Metode dan tehnik menyusun tesis*, Penerbit : Alfabeta, Bandung. 94
- Simamora, Henry, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi ketiga, cetakan pertama, Penerbit YKPN, Yogyakarta
- Sofyandi Herman, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Jakarta
- Sugiyono, 2009, **Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D**, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah, 2009, **Manajemen Sumber Daya Mansusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik**, edisi kedua, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Jakarta
- Samsudin, H, Sadeli, 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Pustaka Setia, Bandung
- Wursanto, IG, 2008, **Manajemen Kepegawaian I**, cetakan ketiga, Penerbit : Kanisius, Yogyakarta
- Yuniarsih Tjutju, dan Suwatno, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, cetakan pertama, Penebit : Alfabeta, Bandung