

PENGARUH SELEKSI TERHADAP PENEMPATAN

(Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Lieas Tekstil Lawang)

SKRIPSI

Diajukan untuk menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

MUHAMMAD ZAKKI IBRAHIM

NIM. 105030200111102



UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

MALANG

2014

MOTTO

Dan sampaikanlah kabar gembira kepada orang-orang yang beriman dan berbuat kebajikan, bahwa untuk mereka disediakan surga-surga yang mengalir dibawahnya sungai-sungai. QS. Al-Baqarah 25

Man Jadda Wa Jada "Siapa bersungguh-sungguh pasti akan mendapatkannya"

Dan sesungguhnya Kami telah menjelaskan berulang-ulang kepada manusia dalam Al-Qur'an ini dengan bermacam-macam perumpamaan. Tetapi manusia adalah memang yang paling banyak membantah. QS. Al-Kahfi 54

" Dari Mu'adz bin Jabal r.a berkata, Rasulullah s.a.w telah berwasiat kepadaku tentang sepuluh perkara, beliau bersabda, "Janganlah menyekutukan Allah dengan sesuatu, sekalipun kamu akan dibunuh atau dibakar. Janganlah mendurhakai orang tuamu, meskipun kamu disuruh berpisah dengan istrimu dan hartamu.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Seleksi terhadap Penempatan
(Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Lieas Tekstil
Lawang)

Disusun Oleh : Muhammad Zakki Ibrahim

NIM : 105030200111102

Fakultas : Ilmu Administrasi

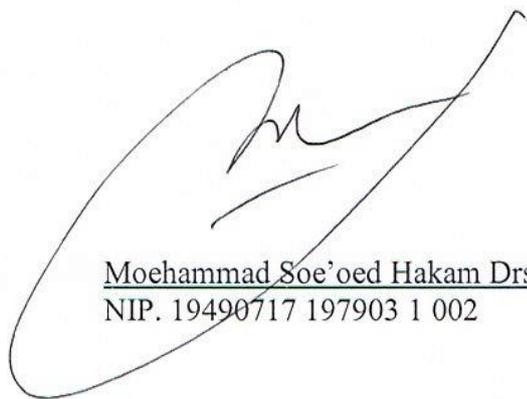
Jurusan : Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya manusia

Malang, Agustus 2014

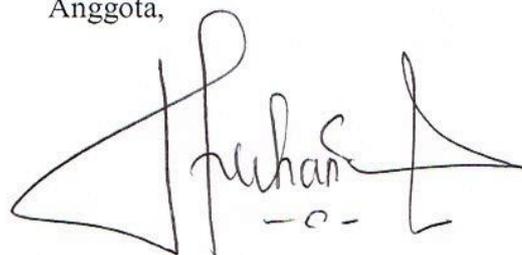
Komisi Pembimbing

Ketua,



Moehammad Soe'oad Hakam Drs. M.Si
NIP. 19490717 197903 1 002

Anggota,



Ika Ruhana S.Sos. M.Si
NIP. 19770522 200604 2 001

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan didepan majelis penguji Magang. Fakultas Ilmu
Administrasi Universitas Brawijaya pada :

Hari : Senin
Tanggal : 18 Agustus 2014
Jam : 08.00 - 09.00
Skripsi atas nama : Muhammad Zakki Ibrahim
Judul : Pengaruh Seleksi terhadap Penempatan (Studi pada
karyawan bagian produksi PT. Lieas Tekstil Lawang)

Malang, 18 Agustus 2014

DINYATAKAN LULUS

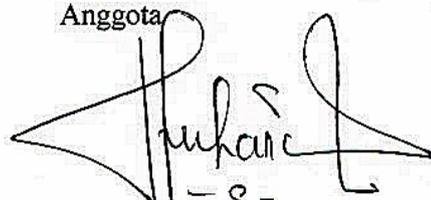
MAJELIS PENGUJI

Ketua



M. Soe'oad Hakam, Drs, M.Si
NIP. 19490717 197903 1 002

Anggota



Ika Ruhana, S.Sos, M.Si
NIP. 19770522 200604 2 001

Anggota



Endang Siti Astuti, Prof. Dr, M.Si
NIP. 19530810 198103 2 012

Anggota



M. Al Musadiq, Dr, MBA
NIP. 19580501 198403 1 001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, Agustus 2014

Mahasiswa,



Muhammad Zakki Ibrahim
NIM : 105030200111102

RINGKASAN

Muhammad Zakki Ibrahim, 2014, *Pengaruh Seleksi Terhadap Penempatan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Lieas Tekstil Lawang)* Moehammad Soe'oad Hakam Drs, M.Si; Ika Ruhana S.Sos, M.Si. 131+xi.

Penelitian dengan Judul *Pengaruh Seleksi Terhadap Penempatan* yang dilakukan Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Lieas Tekstil Lawang ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel Kualifikasi Pekerjaan (X1) dan Langkah-langkah Seleksi (X2) secara simultan dan parsial terhadap variabel Penempatan karyawan (Y).

Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan menyebarkan kuesioner kepada 68 karyawan yang merupakan sampel pada karyawan bagian produksi PT. Lieas Tekstil Lawang. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif yang dijabarkan dengan tabel distribusi frekuensi dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software computer *SPSS v. 22.0.0*.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat digambarkan bahwa rata-rata hasil jawaban responden tentang variabel Kualifikasi Pekerjaan (X1) cenderung setuju dengan grand mean sebesar 4,01, jawaban responden tentang variabel Langkah-langkah Seleksi (X2) juga cenderung setuju dengan nilai mean sebesar 3,98, dan jawaban responden tentang variabel Penempatan karyawan (Y) menunjukkan jawaban sangat setuju dengan nilai mean sebesar 4,22. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui atau menilai Kualifikasi Pekerjaan (X1), Langkah-langkah Seleksi (X2), dan Penempatan karyawan (Y) sudah diterapkan perusahaan dengan baik.

Hasil Uji F menunjukkan bahwa variabel Kualifikasi Pekerjaan (X1) dan Langkah-langkah Seleksi (X2) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel Penempatan karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan hasil Uji Simultan yang menunjukkan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel $5,741 > 3,138$, dengan Sig lebih kecil dari α ($0,005 < 0,05$). Pada hasil Uji t variabel Kualifikasi Pekerjaan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Penempatan Karyawan (Y) dengan thitung $2,635 >$ ttabel $1,997$ dan signifikansi $0,011 < 0,05$. Sedangkan variabel Langkah-langkah Seleksi (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Penempatan Karyawan (Y) dengan thitung $1,971 <$ ttabel $1,997$ dan signifikansi $0,053 > 0,05$.

SUMMARY

Muhammad Zakki Ibrahim, 2014, The Effect of Selection on the Placement (The Study On Production Employees of PT. Lieas Textile Lawang) Moehammad Soe'oad Hakam Drs, M.Si; Ika Ruhana S.Sos, M.Si. 131 + xi.

The research by The Effect of Selection on the placement of the employee who performed production employees of PT. Textile Lieas Lawang aims to explain the effect of variable Job Qualification (X1) and Selection Steps (X2) simultaneously and partially to the variable placement of employees (Y).

The research method used explanatory research with quantitative approach. Data collection techniques used distribute questionnaires to a sample of 68 employees on the production employees of PT. Lieas Textile Lawang. Data analysis in this research uses a descriptive analysis set out with a frequency distribution table and multiple linear regression analysis with the help of computer software SPSS v. 22.0.0.

Based on the results of the descriptive analysis it can be seen that the average of the answers of respondents on variables Job Qualification (X1) tend to agree with a grand mean of 4.01, respondents on the variable selection steps (X2) also tend to agree with the mean value of 3.98, and the respondents answers about employee placement variable (Y) indicates the answer strongly agree with the mean value of 4.22. Descriptive analysis showed that the majority of respondents agreed or assess Job Qualification (X1), Selection Steps (X2), and placement of employees (Y) has been applied with good company. Test results showed that the variables F Job Qualification (X1) and Selection Steps (X2) has a simultaneous effect on the variable placement of employees (Y). This is evidenced by the Simultaneous Test results show the value of F is greater than F table $5.741 > 3.138$, with Sig smaller than α ($0.005 > 0.05$). In the t test results Job Qualification variable (X1) significantly affect the Employee Placement (Y) with $2.635 > t$ table 1.997 and 0.011 significance < 0.05 . While variable selection steps (X2) does not significantly affect the Employee Placement (Y) with t count 1.971 $< t$ table 1.997 and 0.053 significance > 0.05 .

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah meluapkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga kami dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul Pengaruh Seleksi terhadap Penempatan (Studi pada karyawan bagian produksi PT. Lieas Tekstil Lawang).

Skripsi ini merupakan tugas akhir individu yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Saya menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini saya menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si selaku Ketua Jurusan Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
3. Muhammad Iqbal, S.Sos, M.IB, DBA selaku Sekretaris Jurusan Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
4. Dr. Wilopo, M.AB, selaku Ketua Prodi Administrasi Bisnis.
5. Bapak Rizki Dewantara, S.Sos, MPA selaku Sekretaris Prodi Administrasi Bisnis.
6. Bapak Moehammad Soe'oad Hakam, Drs, M.Si selaku Ketua Komisi Pembimbing Skripsi.

7. Ibu Ika Ruhana, S.Sos, M.Si selaku Anggota Komisi Pembimbing Skripsi.
8. Bapak Wariadi selaku Kabag Produksi PT. Lieas Tetil Lawang.
9. Ibu Widya Ayu Anggraeni, S.E selaku Bagian Personalia PT. Lieas Textil Lawang yang menjadi pembimbing penulis di perusahaan.
10. Semua keluarga yang selalu mendukung dan mendoakan saya.
11. Teman – teman di Fakultas Ilmu Administrasi, para dosen pengajar, dan staff serta karyawan Fakultas Ilmu Administrasi yang telah ikut membantu dan memberi masukan demi kesempurnaan Skripsi ini.

Demi kesempurnaan Skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat saya harapkan. Semoga Skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan saran yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Harapan saya agar Skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca dan menambah wawasan serta pengetahuan khususnya mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Malang, Agustus 2014

Muhammad Zakki Ibrahim

DAFTAR ISI

	Halaman
MOTTO	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
TANDA PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	v
RINGKASAN	vi
SUMMARY	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kontribusi Penelitian	5
E. Sistematika Pembahasan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu	8
B. Seleksi Karyawan	12
1. Pengertian Seleksi Karyawan	12
2. Dasar Pelaksanaan Seleksi Karyawan	13
3. Tujuan Seleksi Karyawan	14
4. Kualifikasi Pekerjaan	15
5. Langkah-langkah Seleksi Karyawan	18
C. Penempatan Karyawan	23
1. Pengertian Penempatan Karyawan	23
2. Prosedur Penempatan Karyawan	24
3. Kriteria yang harus dipenuhi dalam Penempatan Karyawan .	25
4. Spesifikasi Jabatan sebagai dasar Penempatan Karyawan	28
D. Pengaruh Seleksi terhadap Penempatan Karyawan	29
E. Pengaruh Kualifikasi Pekerjaan terhadap Penempatan Karyawan	29
F. Pengaruh Langkah-langkah Seleksi terhadap Penempatan Karyawan	30
G. Model Konsep dan Hipotesis.....	31
1. Model Konsep	31
2. Model Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	34
B. Lokasi Penelitian	35

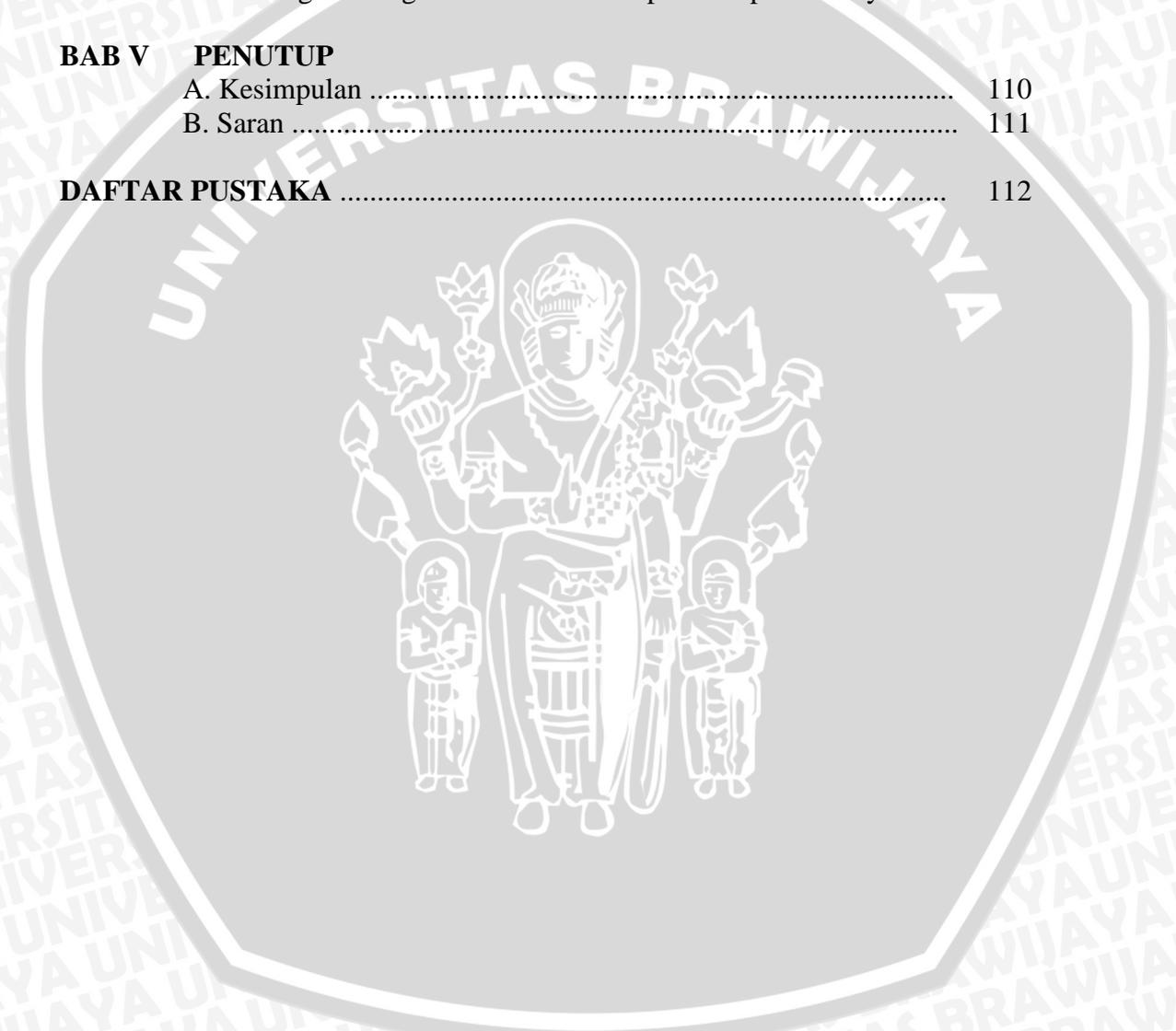
C. Konsep, Definisi Operasional, Variabel, dan Skala Pengukuran	35
1. Konsep	35
2. Definisi Operasional dan variabel	36
a. Variabel Bebas	37
b. Variabel Terikat	39
3. Skala Pengukuran	42
D. Populasi dan Sampel	43
1. Populasi	43
2. Sampel	44
E. Teknik Pengumpulan Data	45
1. Sumber Data	45
2. Metode Pengumpulan Data	46
F. Pengujian Instrumen	47
1. Uji Validitas	47
2. Uji Reliabilitas	48
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	49
G. Metode Analisis Data	53
1. Analisis Deskriptif	53
2. Uji Asumsi Klasik	54
a. Uji Normalitas Data	54
b. Uji Autokorelasi	55
c. Uji Multikolenieritas	56
d. Uji Heteroskedastisitas	56
3. Analisis Regresi Berganda	57
4. Uji Hipotesis	57
a. Uji Simultan	57
b. Uji Parsial	58

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	60
1. Lokasi Perusahaan	61
2. Visi dan Misi	62
3. Personalia	63
4. Struktur Organisasi	67
5. Implementasi Seleksi Karyawan di PT. Lieas Tekstil Lawang	70
B. Gambaran Umum Reponden	75
1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
2. Gambaran Responden Berdasarkan Usia	76
3. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja	76
4. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	77
C. Analisis Data	78
1. Analisis Deskriptif	78
2. Hasil Uji Asumsi Klasik	92
3. Hasil Uji Analisis Linear Berganda	96



4. Hasil Uji Simultan	99
5. Hasil Uji Parsial	101
D. Pembahasan	102
1. Analisis Deskriptif dari Variabel Kualifikasi Pekerjaan, Langkah-langkah Seleksi dan Penempatan Karyawan	103
2. Pengaruh Simultan Variabel Kualifikasi Pekerjaan dan Langkah-langkah Seleksi terhadap Penempatan Karyawan .	105
3. Pengaruh Parsial Variabel Kualifikasi Pekerjaan dan Langkah-langkah Seleksi terhadap Penempatan Karyawan.	106
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	110
B. Saran	111
DAFTAR PUSTAKA	112



DAFTAR TABEL

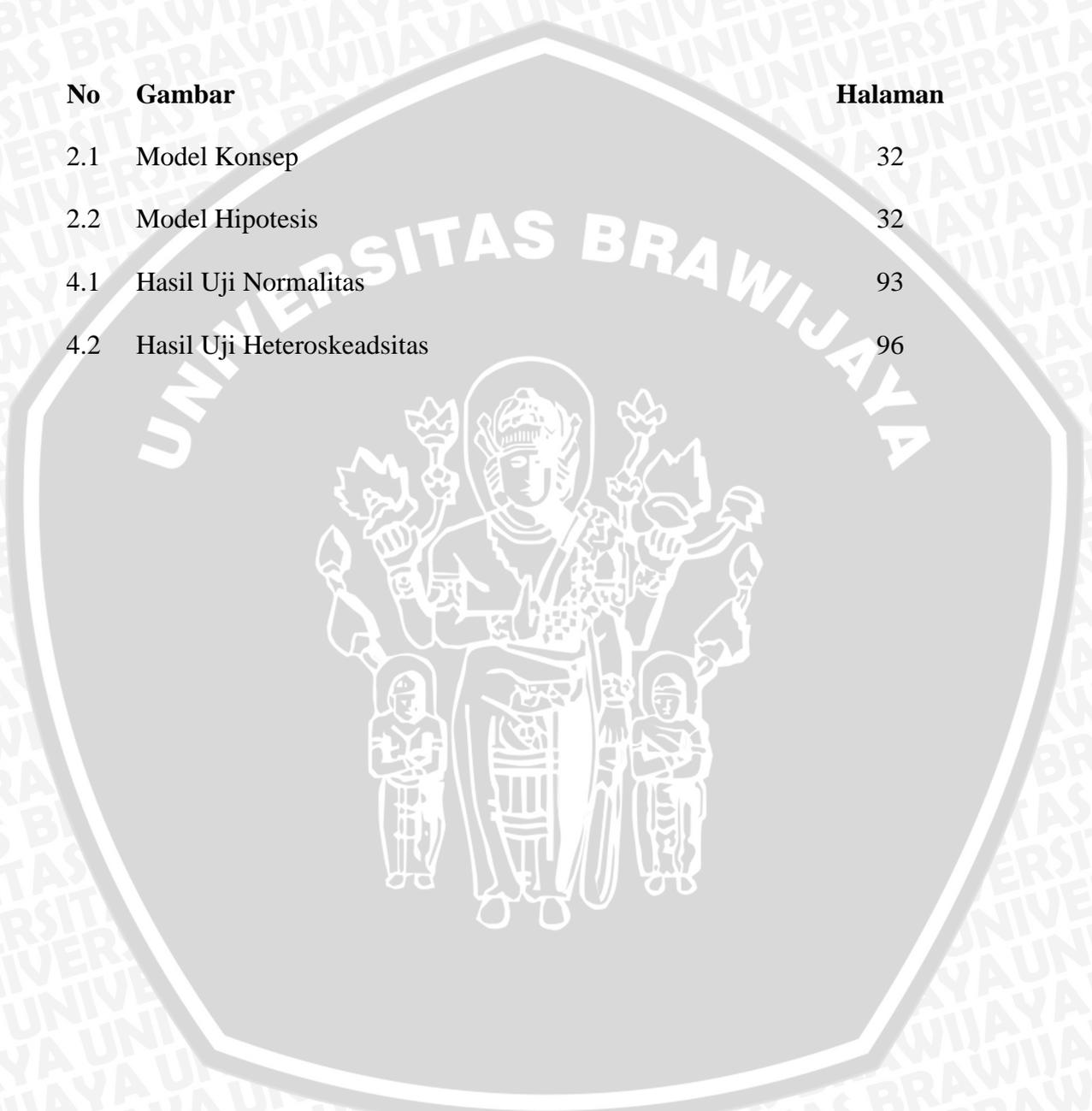
No	Tabel	Halaman
2.1	Kajian Penelitian Terdahulu	11
3.1	Konsep, Variabel, Indikator, dan Item Penelitian	41
3.2	Skor Jawaban Responden	43
3.3	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kualifikasi Pekerjaan (X1)	49
3.4	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Langkah-langkah Seleksi (X2)	51
3.5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penempatan Karyawan (Y)	52
3.6	Range Nilai <i>Durbin Watson</i> untuk ketentuan Autokorelasi	55
4.1	Karyawan Bagian Produksi	63
4.2	Karyawan Bagian Personalia	64
4.3	Karyawan Bagian Pemasaran	64
4.4	Karyawan Bagian Keuangan	65
4.5	Karyawan Bagian Gudang	65
4.6	Karyawan Bagian Lain-lain	66
4.7	Total Pegawai PT. Lieas Tekstil Lawang	66
4.8	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
4.9	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	76
4.10	Distribusi Responden Berdasarkan Masa kerja	77

4.11	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	78
4.12	Distribusi Frekuensi Variabel Kualifikasi Pekerjaan (X1)	79
4.13	Distribusi Frekuensi Variabel Langkah-langkah Seleksi (X2)	84
4.14	Distribusi Frekuensi Variabel Penempatan Karyawan (Y)	89
4.15	Hasil Uji Autokorelasi	94
4.16	Hasil Uji Multikolenieritas	95
4.17	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	97
4.18	Tingkat Hubungan R	99
4.19	Hasil Uji Simultan	100
4.20	Hasil Uji Parsial	101



DAFTAR GAMBAR

No	Gambar	Halaman
2.1	Model Konsep	32
2.2	Model Hipotesis	32
4.1	Hasil Uji Normalitas	93
4.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas	96



DAFTAR LAMPIRAN

No	Lampiran	Halaman
1	Surat Keterangan Penelitian	113
2	Struktur Organisasi Perusahaan	114
3	Kuesioner Penelitian	115
4	Tabulasi Data Variabel Kualifikasi Pekerja (X1)	120
5	Tabulasi Data Variabel Langkah-langkah Seleksi (X2)	122
6	Tabulasi Data Variabel Penempatan Karyawan (Y)	124
7	Uji Validitas dan Reliabilitas variabel Kualifikasi Pekerja (X1)	126
8	Uji Validitas dan Reliabilitas variabel Langkah-langkah Seleksi (X2)	128
9	Uji Validitas dan Reliabilitas variabel Penempatan Karyawan (Y)	130

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan. Tenaga kerja perusahaan adalah salah satu unsur dalam manajemen sumber daya manusia. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan hal yang penting, karena melalui sumber daya manusia, sumber daya lainnya seperti bahan baku, dan mesin dapat berfungsi atau dijalankan. Sumber daya manusia juga dapat menciptakan efisiensi dan efektivitas perusahaan.

Pimpinan perusahaan dituntut untuk menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaannya agar tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Gaol (2014:59), manajemen sumber daya manusia adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, penyatuan, pemeliharaan, dan pemisahan sumber daya manusia. Fungsi manajemen sumber daya manusia yang baik dan benar akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan.

Seleksi karyawan merupakan salah satu dari fungsi pengadaan sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2002:47), “seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan”. Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur,

cermat, dan objektif supaya karyawan yang diterima benar-benar *qualified*.

Pelaksanaan seleksi karyawan harus sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Hasibuan (2002:49) menjelaskan, “tujuan pelaksanaan seleksi setiap perusahaan umumnya sama, yaitu mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan”. Kualifikasi Pekerjaan mencerminkan harapan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang dibutuhkannya, perusahaan sendiri bebas menentukan Kualifikasi Pekerjaan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Setiap perusahaan berbeda dalam menentukan langkah-langkah yang digunakan dalam kegiatan seleksi, tergantung pada kondisi keuangan dan karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Hasibuan (2002:57) menjelaskan, “langkah-langkah seleksi karyawan dimulai dari seleksi surat-surat lamaran, pengisian blangko lamaran, pemeriksaan referensi, wawancara pendahuluan, tes penerimaan, tes psikologi, tes kesehatan, wawancara akhir atasan langsung, dan diakhiri dengan keputusan diterima atau ditolak”. Setelah karyawan lulus dalam proses seleksi, langkah yang harus dilaksanakan adalah penempatan karyawan.

Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari proses seleksi. Hasibuan (2002:63) menjelaskan, “penempatan karyawan adalah proses menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya”. Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan bersangkutan. Dalam penempatan karyawan ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi. Bernardin dan Russel (2003:111) menjelaskan, “kriteria yang harus

dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan karyawan adalah kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian kemampuan”.

Pelaksanaan seleksi yang tepat akan mendapatkan calon karyawan yang benar-benar sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dalam hal ini karyawan yang terpilih akan merasa puas apabila mereka ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing. Dengan penempatan karyawan yang sesuai dengan posisinya, karyawan akan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan. Apabila pelaksanaan seleksi yang dilaksanakan benar dan tepat, maka akan terjadi kesesuaian dalam penempatan karyawan.

PT. Lieas Tekstil Lawang adalah industri tekstil di kabupaten Malang. PT. Lieas Tekstil Lawang memproduksi kain mentah (kain grey) yang berbahan baku benang lusi dan benang pakan yang didatangkan dari Jawa Tengah, khusus dari perusahaan *spinning* (pembuat benang). Dalam kegiatannya, PT. Lieas Tekstil lawang per Maret 2014 mempekerjakan 209 karyawan yang bekerja pada bagian produksi. Karyawan bagian produksi memegang peranan penting dalam kegiatan produksi kain.

Banyak karyawan baru yang diterima di PT. Lieas Tekstil Lawang berasal dari rekomendasi kepala desa setempat akhir-akhir ini, ada sebagian dari mereka yang mempunyai kekurangan fisik, dan hanya berpendidikan sekolah menengah pertama (SMP). Karyawan yang direkomendasikan kepala desa tidak mempunyai pengetahuan dan ketrampilan dalam bidang konveksi, lolos dalam proses seleksi karyawan. Berbeda dengan mayoritas karyawan PT. Lieas Tekstil Lawang yang

berasal dari sekolah menengah kejuruan yang telah mempunyai pengetahuan, ketrampilan di bidang konveksi. Hal ini akan menyebabkan turunnya efektivitas produksi perusahaan, karyawan yang tidak *qualified* akan lebih lama masa orientasinya (pengenalan), sehingga target produksi yang dibebankan kepada per individu karyawan tidak maksimal.

Berdasarkan kejadian, PT. Lieas Tekstil Lawang harus mengadakan proses seleksi karyawan yang benar dan tepat sehingga karyawan yang ditempatkan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Hal ini yang mendasari peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Seleksi terhadap Penempatan” (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT. Lieas Tekstil Lawang).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh secara simultan dari variabel Kualifikasi Pekerjaan (X_1) dan Langkah-langkah Seleksi (X_2) terhadap Penempatan Karyawan (Y)?
2. Bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel Kualifikasi Pekerjaan (X_1) dan Langkah-langkah Seleksi (X_2) terhadap Penempatan Karyawan (Y)?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Menjelaskan pengaruh simultan dari Kualifikasi Pekerjaan (X_1) dan Langkah-langkah Seleksi (X_2) terhadap Penempatan Karyawan (Y).
2. Menjelaskan pengaruh parsial antara Kualifikasi Pekerjaan (X_1) dan Langkah-langkah Seleksi (X_2) terhadap Penempatan Karyawan (Y).

D. Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia pada umumnya, serta pencapaian teori-teori yang telah diperoleh yang berhubungan dengan seleksi karyawan khususnya. Selain itu, penelitian ini dapat berguna sebagai bahan perbandingan untuk melakukan pembahasan atau penelitian sejenis.

2. Kontribusi praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberi informasi yang bermanfaat bagi perusahaan sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan pimpinan dalam menerapkan program Seleksi karyawan yang benar serta pengaruhnya terhadap Penempatan karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan gambaran umum secara menyeluruh mengenai pokok-pokok dari skripsi ini dan mempermudah dalam penyusunan skripsi nanti, mulai dari pendahuluan, tinjauan pustaka, metode penelitian, hasil dan pembahasan, dan penutup. Maka peneliti memberikan gambaran umum secara singkat mengenai sistematika pembahasan sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini, membahas tentang latar belakang yang menjadi alasan peneliti untuk menyusun skripsi dengan rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Bab ini membahas mengenai penelitian-penelitian terdahulu dan teori-teori yang digunakan dalam membantu penulisan dan menemukan jawaban yang menjadi rumusan masalah seperti : teori seleksi karyawan dan teori tentang penempatan karyawan. Bagian terakhir dalam bab ini terdapat model konsep dan model hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, lokasi penelitian, konsep, variabel, definisi operasional dan skala pengukuran, populasi dan sampel, pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini dijelaskan tentang hasil dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan. Hasil penelitian yang ditampilkan meliputi penyajian data yang berkaitan dengan permasalahan yang diuraikan.

BAB V : Penutup

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisikan kesimpulan dari skripsi. Bab ini berisikan jawaban dari rumusan masalah dan saran pendukung untuk tercapainya kesesuaian penempatan karyawan (Y) dengan adanya pelaksanaan seleksi (X).



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, dikemukakan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian, yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Puti Redyanti (2009) berjudul “Analisis Model Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan”. Penelitian ini meneliti model rekrutmen dan seleksi PT. Unitex, Tbk, Proses perolehan data (data primer) dilakukan dengan melakukan wawancara dan pengisian kuesioner dengan pihak-pihak yang terkait. Data yang diperoleh kemudian disusun menjadi hierarki dan kuesioner, yang kemudian dihitung skala prioritasnya. Hasil penelitian menyimpulkan:
 - a. Faktor utama yang mempengaruhi pihak manajemen dalam merumuskan model rekrutmen dan seleksi karyawan pada posisi staf *marketing* dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu faktor internal yang terdiri dari terdiri dari tujuh faktor yaitu, kebutuhan karyawan (0,406), kebijakan perusahaan (0,185), sumber daya perusahaan (0,165), persyaratan posisi (0,065), serta visi, misi dan tujuan perusahaan (0,057), sedangkan faktor eksternal terdiri dari peraturan tenaga kerja (0,097) dan persaingan industri (0,027).

b. Aktor yang berperan dalam perumusan model rekrutmen dan seleksi karyawan staf *marketing* adalah manajer *Marketing* (0,406), manajer *HRD* (0,332) dan Direktur Umum dan Personalia (0,263).

c. Tujuan utama perusahaan merancang model rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan karyawan sesuai kualifikasi (0,401) dan meningkatkan daya saing perusahaan (0,276).

2. Penelitian yang dilakukan oleh Azhar Firmansyah (2011) berjudul “Pengaruh Pelaksanaan Seleksi Sumber Daya manusia Terhadap Penempatan Jabatan Pegawai”. Penelitian dilakukan pada pegawai BMT Ta’awun Cipulir Jakarta dengan sampel 26 orang. Dalam penelitian ini, terdapat 5 variabel bebas Interview (X_1), Tes Tertulis (X_2), Tes Kesehatan (X_3), Pendidikan (X_4), Minat, Bakat, dan Kemampuan (X_5) dan Penempatan Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh kesimpulan, ada hubungan yang positif antara pelaksanaan seleksi dengan penempatan karyawan dengan r sebesar 0,567. Hasil uji t juga menunjukkan bahwa pelaksanaan seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap penempatan karyawan dengan t sebesar 3,377 dan tingkat signifikansi $0,002 < 0,01$.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Christina Dianawati (2012) berjudul Hubungan Pelaksanaan Seleksi dengan Kesesuaian Penempatan Karyawan. Penelitian dilakukan pada karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk Jawa Barat dengan sampel 30 orang. Dalam penelitian ini terdapat 5 variabel bebas yaitu:

Proses Seleksi (X_1), Tes Psikologi (X_2), Wawancara Pekerjaan (X_3), Tes Kesehatan (X_4), Tes Pengetahuan (X_5), dan Penempatan Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Hasil penelitian menyimpulkan adanya korelasi atau hubungan yang cukup kuat antara pelaksanaan seleksi dengan kesesuaian penempatan karyawan dengan hasil rank spearman = 0,64.

Berdasarkan penelitian terdahulu, peneliti menyimpulkan point-point sebagai berikut:

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Puti Redyanti, dapat disimpulkan bahwa tujuan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi.
- b. Penelitian yang dilakukan Azhar Firmasnyah, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara pelaksanaan seleksi dengan penempatan karyawan dengan r sebesar 0,567, dan tingkat signifikansi $0,002 < 0,01$.
- c. Penelitian yang dilakukan Christina Dianawati, dapat disimpulkan bahwa ada korelasi atau hubungan yang cukup kuat antara pelaksanaan seleksi dengan kesesuaian penempatan karyawan dengan hasil rank spearman = 0,64.

Dari kesimpulan diatas peneliti tertarik untuk meneliti lebih terperinci bagaimana dan mengapa variabel pelaksanaan seleksi berpengaruh terhadap penempatan karyawan. Untuk lebih jelasnya, maka peneliti memaparkan penelitian terdahulu dengan Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Kajian Penelitian Terdahulu

Aspek Pembeda	Penelitian Terdahulu			Penelitian Sekarang
	Puti Redyanti (2009)	Azhar Firmasnyah (2011)	Christina Dianawati (2012)	
Judul Penelitian	Analisis Model Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan	Pengaruh Pelaksanaan Seleksi Sumber Daya manusia Terhadap Penempatan Jabatan Pegawai	Hubungan Pelaksanaan Seleksi dengan Kesesuaian Penempatan Karyawan	Analisis Pengaruh Pelaksanaan Seleksi terhadap Penempatan Karyawan
Lokasi penelitian	PT. Unitex tbk	BMT Ta'awun Cipulir Jakarta	PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Jawa Barat	PT. Lieas Tekstil Lawang
Variabel Bebas	-	1.Interview (X ₁) 2.Tes Tertulis (X ₂) 3.Tes Kesehatan (X ₃) 4.Pendidikan (X ₄) 5.Minat, Bakat, dan Kemampuan (X ₅)	1.Proses Seleksi (X ₁) 2.Tes Psikologi (X ₂) 3.Wawancara Pekerjaan (X ₃) 4.Tes Kesehatan (X ₄) 5.Tes Pengetahuan (X ₅)	1.Kualifikasi Pekerjaan (X ₁) 2.Langkah-langkah Seleksi (X ₂)
Variabel Terikat	-	1. Penempatan Karyawan (Y)	1.Penempatan Karyawan (Y)	1. Penempatan Karyawan (Y)

Sumber : Studi literatur, 2014

B. Seleksi Karyawan

Karyawan adalah kekayaan atau aset utama dari setiap perusahaan. Peran karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan mencapai sasarannya. Perusahaan harus selalu berusaha untuk memperoleh dan menempatkan karyawan yang *qualified* pada setiap jabatan dan pekerjaan supaya pelaksanaan pekerjaan lebih berdaya guna serta berhasil guna. Dalam pelaksanaan seleksi, perusahaan harus melaksanakan secara jujur, teliti dan objektif karena hasil seleksi demikian akan membawa hasil yang benar-benar perusahaan inginkan, yaitu mendapatkan tenaga kerja yang tepat untuk mengisi suatu jabatan tertentu.

1. Pengertian Seleksi Karyawan

Untuk menjelaskan beberapa pengertian tentang seleksi sumber daya manusia, berikut ini kutipan dari beberapa ahli mengenai pengertian tentang seleksi:

- a. Menurut Hasibuan (2002:47), Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan.
- b. Menurut Jackson, Schuler, dan Werner (2010:294), Seleksi adalah proses memperoleh dan menggunakan informasi tentang para pelamar kerja untuk menentukan siapa yang akan dipekerjakan untuk mengisi jabatan dalam jangka waktu yang lama atau sebentar.
- c. Menurut Mathis dan Jackson (2009:261), Seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi.

Melihat pendapat Hasibuan dengan pendapat Mathis dan Jackson yang hampir sama, peneliti menyimpulkan bahwa Seleksi adalah proses memilih calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai persyaratan kerja untuk menempati posisi tertentu dalam suatu organisasi.

2. Dasar Pelaksanaan Seleksi Karyawan

Dasar seleksi berarti penerimaan karyawan baru hendaknya berpedoman kepada dasar tertentu yang telah digariskan oleh internal maupun external perusahaan, supaya pelaksanaan dan hasil seleksi dapat dipertanggungjawabkan secara hukum maupun ekonomis.

Menurut Hasibuan (2002:48), dasar-dasar pelaksanaan seleksi karyawan adalah:

a. Kebijaksanaan perburuhan pemerintah

Seleksi penerimaan karyawan baru hendaknya harus berdasarkan dan berpedoman pada undang-undang perburuhan pemerintah, UU Ketenagakerjaan No 13 tahun 2003.

Peraturan perburuhan melarang adanya diskriminasi kulit, agama, dan suku bangsa. Sebaliknya, undang-undang tidak memperbolehkan mempekerjakan anak-anak di bawah umur dan orang-orang yang terlibat G-30-S/PKI. Hal-hal di atas harus menjadi dasar kebijakan seleksi penerimaan karyawan baru bagi setiap organisasi atau perusahaan.

b. Spesifikasi pekerjaan atau jabatan

Seleksi harus didasarkan dan berpedoman kepada spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang akan dilakukan. Dalam spesifikasi, telah ditetapkan persyaratan dan kualifikasi minimum dari orang yang dapat menjabat atau melakukan pekerjaan tersebut. Dasar ini harus betul-betul menjadi pedoman pelaksanaan seleksi, seperti prinsip penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat atau "*the right man on the right place and the right man behind the right gun*". Jadi, hendaknya titik tolak pemikiran seleksi hendaknya kepada *apa* yang akan dijabat/dikerjakan, baru *siapa* yang akan menjabat atau mengerjakannya; bukan *siapa* baru *apa*. Jabatan atau pekerjaan apapun yang akan diisi hendaknya diseleksi berdasarkan spesifikasi jabatan atau pekerjaan tersebut.

c. Ekonomis

Tindakan ekonomis hendaknya menjadi dasar pelaksanaan seleksi supaya biaya, waktu, dan pikiran dimanfaatkan secara efektif sehingga hasil seleksi dapat dipertanggungjawabkan. Mengadakan seleksi harus dengan cara yang paling efektif dengan biaya serendah-rendahnya untuk mendapatkan karyawan yang sebaik-baiknya.

d. Etika sosial

Etika sosial hendaknya mendapat perhatian dan menjadi dasar dalam melaksanakan seleksi penerimaan karyawan baru. Seleksi harus dilakukan sesuai dengan etika sosial. Artinya, memperhatikan norma-norma hukum, agama, kebudayaan, dana adat istiadat masyarakat serta hukum yang berlaku di negara yang bersangkutan.

Melihat pendapat Hasibuan tentang dasar seleksi pelaksanaan karyawan, peneliti menyimpulkan bahwa dalam pelaksanaan seleksi, perusahaan perlu memperhatikan faktor eksternal dan internal perusahaan. Faktor eksternal perusahaan adalah kebijakan perburuhan pemerintah, dimana perusahaan harus mentaati aturan perburuhan yang berlaku pada saat itu. Faktor internal perusahaan adalah:

1. Pelaksanaan seleksi harus berdasarkan spesifikasi jabatan.
2. Biaya yang dikeluarkan harus efisien sehingga timbul nilai ekonomis.
3. Pelaksanaan seleksi harus berdasarkan etika sosial yang berlaku pada masyarakat.

3. Tujuan Seleksi Karyawan

Tujuan pelaksanaan seleksi setiap perusahaan umumnya sama, yaitu mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Hasibuan (2002:49) menjelaskan, seleksi karyawan bertujuan untuk mendapatkan hal-hal berikut:

- a. Karyawan yang *qualified* dan potensial.
- b. Karyawan yang jujur dan berdisiplin.
- c. Karyawan yang cakap dengan penempatannya yang tepat.
- d. Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja.
- e. Karyawan yang memenuhi persyaratan undang-undang perburuhan.
- f. Karyawan yang dapat bekerja sama secara vertikal maupun horizontal.
- g. Karyawan yang dinamis dan kreatif.
- h. Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab sepenuhnya.
- i. Karyawan yang loyal dan berdidikasi tinggi.
- j. Mengurangi tingkat absensi dan turn over karyawan.
- k. Karyawan yang mudah dikembangkan pada masa depan.
- l. Karyawan yang dapat bekerja secara mandiri.
- m. Karyawan yang mempunyai perilaku dan budaya malu.

Melihat pendapat Hasibuan tentang tujuan seleksi perusahaan secara umum, peneliti mempunyai pendapat tersendiri bahwa tujuan seleksi adalah relatif sesuai dengan harapan perusahaan. Dalam pelaksanaan seleksi, perusahaan merancang sistem dan prosedur yang berbeda-beda. Tujuan pelaksanaan seleksi akan bergantung pada kualifikasi yang diinginkan dan prosedur pelaksanaan. Dalam pelaksanaan seleksi di PT. Lieas Tekstil Lawang, perusahaan ingin mendapatkan karyawan yang cakap dan nantinya akan menimbulkan penempatan yang tepat.

4. Kualifikasi Pekerjaan

Penyeleksi harus mengetahui secara jelas kualifikasi yang akan diseleksi dari pelamar. Hal ini sangat penting supaya sasaran dicapai dengan baik. Tanpa mengetahui secara jelas Kualifikasi Pekerjaan akan mengakibatkan sasaran yang dicapai akan menyimpang. Menurut Hasibuan (2002:54), "Kualifikasi Pekerjaan meliputi umur, keahlian, kesehatan fisik, pendidikan, jenis kelamin, tampang,

bakat, temperamen, karakter, pengalaman kerja, kerja sama, kejujuran, kedisiplinan, inisiatif, dan kreativitas”.

a. Umur

Umur harus mendapat perhatian karena akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja, dan tanggung jawab seseorang. Umur pekerja juga diatur oleh undang-undang perburuhan. Karyawan muda umumnya mempunyai fisik yang lebih kuat, dinamis, dan kreatif. Tetapi cepat bosan, kurang bertanggung jawab, cenderung absen, dan *turnover*-nya tinggi. Karyawan yang umumnya lebih tua fisiknya kurang, tetapi bekerja ulet, tanggung jawab besar, serta absensi dan *turnover*-nya rendah.

b. Keahlian

Keahlian harus mendapat perhatian utama Kualifikasi Pekerjaan. Hal ini yang akan menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Keahlian ini mencakup *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*, kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, serta kecermatan menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan.

c. Kesehatan fisik

Kesehatan fisik sangat penting untuk dapat menduduki suatu jabatan. Tidak mungkin seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik jika sering sakit. Bahkan perusahaan akan dibebani pengeluaran biaya perawatan yang cukup besar.

d. Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu.

e. Jenis kelamin

Jenis kelamin harus diperhatikan berdasarkan sifat pekerjaan, waktu mengerjakan, dan peraturan perburuhan. Misalnya, untuk pekerjaan berat atau untuk jaga malam kurang pantas dijabat kaum wanita. Demikian juga untuk pekerjaan merawat bayi kurang cocok dilakukan oleh pria.

f. Tampang

Tampang adalah keseluruhan penampilan dan kerapian diri seseorang yang tampak dari luar. Tampang hanyalah merupakan kualifikasi tambahan. Artinya, untuk jabatan tertentu tampang akan turut membantu keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

g. Bakat

Bakat perlu mendapat perhatian, karena orang yang berbakat lebih cepat berkembang dan mudah menangkap pengajaran yang diberikan. Biasanya orang yang berbakat lebih kreatif mengembangkan dirinya.

h. Tempramen

Tempramen adalah pembawaan seseorang yang sulit dipengaruhi oleh lingkungan dan melekat pada dirinya. Penilaian tempramen calon karyawan agak sulit. Untuk penilaian biasanya diserahkan kepada psikolog.

i. Karakter

Karakter atau kepribadian berbeda dengan tempramen walaupun ada hubungan yang erat antara keduanya. Karakter merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan, sedangkan tidak dapat diubah dengan lingkungan.

j. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai.

k. Kerja sama

Kerja sama harus diperhatikan dalam proses seleksi, karena kesediaan kerja sama, baik vertikal maupun horizontal merupakan kunci keberhasilan perusahaan, asalkan kerja sama itu sifatnya positif serta berasarkan kemampuan.

l. Kejujuran

Kejujuran merupakan kualifikasi seleksi yang sangat penting karena kejujuran merupakan kunci untuk mendelegasikan tugas kepada seseorang. Perusahaan tidak akan mendelegasikan wewenang kepada seseorang yang tidak jujur dan tidak bertanggung jawab.

m. Kedisiplinan

Kedisiplinan perlu diperhatikan dalam proses seleksi karena untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik seseorang harus disiplin, baik pada dirinya sendiri maupun pada peraturan perusahaan. Karyawan yang kurang disiplin sulit diharapkan mendapatkan hasil kerja yang baik.

n. Inisiatif dan kreatif

Inisiatif dan kreatif merupakan Kualifikasi Pekerjaan yang penting karena inisiatif dan kreativitas dapat membuat seseorang mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kualifikasi-Kualifikasi Pekerjaan di atas tidak mungkin terdapat semuanya dalam diri seorang pelamar. Oleh karena itu, penyeleksi harus memberikan bobot nilai secara selektif sesuai kebutuhan prioritas perusahaan. Tanpa memberikan bobot nilai Kualifikasi Pekerjaan, penyeleksi tidak akan dapat memperoleh calon karyawan dari pelamar yang ada.

Melihat pendapat Hasibuan tentang Kualifikasi Pekerjaan karyawan, peneliti menyimpulkan bahwa Kualifikasi Pekerjaan adalah hal penting yang mendasari proses seleksi. Kualifikasi Pekerjaan mencerminkan harapan

perusahaan untuk memperoleh karyawan yang dibutuhkannya, perusahaan sendiri bebas menentukan Kualifikasi Pekerjaan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pendapat peneliti tentang Kualifikasi Pekerjaan tersebut mendasari peneliti memakai Kualifikasi Seleksi Karyawan sebagai variabel bebas (X_1). Indikator yang digunakan menyesuaikan Kualifikasi Pekerjaan pada lokasi penelitian PT. Lieas Tekstil Lawang. Indikator tersebut adalah pendidikan, keahlian, pengalaman kerja, dan umur pelamar.

5. Langkah-langkah Seleksi Karyawan

Setiap perusahaan untuk mendapatkan karyawan terbaik akan melalui langkah-langkah seleksi. Langkah-langkah seleksi merupakan tahap-tahap yang harus dilalui seseorang dalam proses penarikan karyawan suatu perusahaan. Perusahaan telah menetapkan alat-alat yang digunakan dalam proses seleksi, di mana setiap tahapan seleksi menggunakan alat yang berbeda sesuai kebutuhannya. Setiap perusahaan berbeda dalam menentukan langkah langkah yang digunakan dalam kegiatan seleksi. Walaupun tidak ada standar dalam menentukan langkah-langkah seleksi, tetapi secara umum adalah sama.

Bangun (2012:194) mengatakan bahwa langkah-langkah seleksi adalah sebagai berikut:

a. Menerima Lamaran Kerja

Tahap pertama dalam seleksi karyawan adalah menerima surat lamaran dari pelamar. Lamaran dikumpulkan, kemudian dilihat kelengkapan data berdasarkan sejumlah lamaran yang diterima. Bagian sumber daya manusia menerima lamaran pekerjaan melalui berbagai cara. Biasanya, lamaran diantar langsung oleh pelamar. Tetapi, dengan perkembangan teknologi

akhir-akhir ini pelamar sering juga mengirimkan lamarannya melalui *internet* atau cara lain menggunakan elektronik.

b. Wawancara Pendahuluan

Pelamar yang memenuhi syarat, akan dipanggil untuk mengikuti wawancara pendahuluan. Wawancara pada tahap ini biasanya dilakukan dalam waktu sangat singkat, sasarannya di sini untuk mengetahui kesungguhan pelamar bekerja pada perusahaan yang dilamar. Pertanyaan yang diajukan sangat sederhana, namun demikian sebagian pelamar akan tersisih, pada tahap ini akan dinilai penampilan, dan cara berkomunikasi. Beberapa hal yang biasa ditanyakan pada tahap ini mengenai motivasi pelamar, gaji, dan pekerjaan yang diinginkan, serta pengalaman dan prestasi kerja yang pernah diraih pada organisasi lain. Hasil wawancara pendahuluan akan menentukan untuk mengikuti proses seleksi berikutnya.

c. Tes Psikologi

Sebagian besar perusahaan, baik perusahaan besar maupun kecil, melaksanakan tes psikologi dalam proses seleksi. Namun demikian, ada sebagian perusahaan kecil yang tidak melaksanakan tes psikologi sebagai dasar memilih calon karyawan terbaik, tetapi lebih mempercayai pada seleksi wawancara saja. Keputusan tersebut diambil dengan pertimbangan sangat rumit dan membutuhkan biaya yang relatif besar. Pertimbangan tersebut melihat perbandingan antara manfaat yang diperoleh dengan besarnya biaya yang dikeluarkan untuk kegiatan tersebut. Walaupun demikian, kebanyakan perusahaan akan mempercayai tes psikologi untuk mendapatkan calon karyawan terbaik.

d. Pemeriksaan Referensi

Setelah dilaksanakan tes psikologi, langkah selanjutnya adalah dilaksanakan pemeriksaan referensi atau surat keterangan. Pemeriksaan referensi bertujuan untuk memperoleh keterangan pelamar di masa lampau. Berdasarkan surat keterangan itu dapat memberikan informasi tentang pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki calon karyawan. Banyak hal lain yang dapat diperoleh dengan memeriksa referensi pelamar seperti karir, prestasi kerja, latar belakang pendidikan, dan lain sebagainya.

e. Wawancara Seleksi

Wawancara merupakan proses seleksi yang penting dilakukan untuk memperoleh informasi tentang kepribadian dan kemampuan para pelamar. Pewawancara (*interviewer*) dapat mengetahui kondisi fisik dan kemampuan pelamar karena berhadapan secara langsung dengan pelamar. Tidak jarang terdapat ketidakcocokan informasi yang disampaikan pelamar pada formulir lamaran dan resume. Oleh karena itu, pada langkah ini merupakan suatu kesempatan bagi perusahaan untuk mengukur kemampuan calon karyawan secara langsung. Disini, pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang tidak diajukan pada langkah seleksi sebelumnya.

f. Persetujuan Atasan Langsung

Setelah mengikuti langkah-langkah seleksi sebelumnya, maka sampailah pada langkah berikutnya yaitu persetujuan atasan langsung atau supervisor. Para supervisor ingin bertemu secara langsung dengan calon bawahannya

karena merekalah yang nantinya akan melaksanakan pekerjaan di perusahaan. Tindakan ini dilakukan agar terdapat keserasian hubungan antara para pekerja dengan supervisor. Dalam organisasi, hubungan antara atasan dengan pekerja dapat dilihat dalam struktur organisasi. Para atasan memberikan perintah kerja, sedangkan para bawahan mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada atasan secara langsung. Karena pentingnya hubungan itu, maka sewajarnya para supervisor ingin mengetahui tentang kepribadian atau karakteristik calon bawahannya.

g. Pemeriksaan Kesehatan

Perusahaan umumnya membutuhkan calon karyawan yang sehat jasmani dan rohani untuk dipekerjakan pada bidang pekerjaan tertentu. Dengan alasan ini, perusahaan akan melakukan pemeriksaan kesehatan jasmani dan rohani calon karyawan. Pemeriksaan kesehatan biasa dilakukan pada rumah sakit atau klinik kesehatan yang dipercaya perusahaan. Tes kesehatan dilakukan untuk memastikan kemampuan jasmani pelamar dengan persyaratan kerja. Termasuk di dalamnya adalah kesehatan fisik, mata, pendengaran, dan lain sebagainya. Apakah dapat mengangkat barang yang berat, tidak memakai kaca mata, tidak menggunakan alat bantu pendengaran, dan lain sebagainya. Tujuan utama dilakukan pemeriksaan ini adalah untuk menghindari karyawan yang tidak sehat jasmani.

h. Induksi atau Orientasi

Setelah serangkaian kegiatan seleksi dilalui, maka sampailah saatnya calon karyawan mengikuti langkah induksi atau orientasi. Karyawan akan diperkenalkan dengan pekerjaannya dan lingkungan perusahaan. Mungkin saja calon karyawan diberikan berbagai masalah perusahaan untuk dipecahkan. Banyak calon karyawan yang tidak mampu mengerjakannya sehingga tidak sedikit yang mengundurkan diri setelah mengikuti tahap ini. Kegagalan calon karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dapat terjadi karena kurangnya kerjasama dengan rekan sekerjanya. Tetapi, secara umum karyawan yang berhasil melewati tahap ini akan berhasil dalam pekerjaannya.

Sedangkan menurut Ardana (2012:74) langkah-langkah seleksi adalah sebagai berikut:

a. Seleksi Administrasi

Surat lamaran yang masuk ke bagian persnalia atau panitia penerimaan tenaga kerja diteliti atau diperiksa kelengkapannya sesuai dengan persyaratan yang telah diumumkan. Persyaratan kelengkapan surat lamaran yang perlu diteliti adalah sebagai berikut:

- a. Surat lamaran yang ditulis tangan
 - b. Fotocopy Ijazah yang telah disahkan oleh yang berwenang
 - c. Daftar riwayat hidup
 - d. Akademik transkrip atau NEM bagi SLTA
 - e. Kartu tanda bukti pendaftaran diri pada kantor departemen tenaga kerja
 - f. Pas foto sesuai dengan permintaan.
 - g. Foto copy kartu tanda penduduk (KTP)
 - h. Dan lain-lain yang dianggap perlu
- b. Wawancara pendahuluan

Pada tahap ini biasanya calon tenaga kerja sudah dinilai cara penampilan dan kemampuan berbicara. Para pelamar ditanya tentang alasan mereka melamar pekerjaan tersebut, berapa gaji yang diinginkan, dari mana mendapat informasi lowongan kerja, pendidikan dan pengalaman yang dimiliki dengan menanyakan ijazah terakhir. Apabila para pelamar dianggap memenuhi syarat maka dilanjutkan seleksi tahap berikutnya dan diberikan formulir lamaran untuk diisi data pribadi secara lengkap.

- c. Formulir lamaran pekerjaan

Pengisian formulir lamaran dimaksudkan untuk memperoleh data pribadi calon tenaga kerja secara lengkap dan seragam. Umumnya bagian personalia merancang formulir lamaran tersebut dan diberikan kepada setiap pelamar. Formulir lamaran merupakan suatu alat untuk mengumpulkan data yang dapat dipercaya dan akurat dari calon pelamar.

- d. Pemeriksaan referensi

Referensi merupakan cara untuk membandingkan hasil tes, wawancara dan keberadaan tenaga kerja tersebut di perusahaan asal. Perusahaan asal tempat mereka bekerja sebelumnya merasa enggan untuk memberikan laporan yang tidak menguntungkan. Hanya informasi yang sebenarnya dan berhubungan dengan pekerjaan dan catatan-catatan singkat tentang prestasi kerja yang bisa diberikan.

- e. Tes psikologi

Tes ini diadakan dengan maksud untuk mengetahui keadaan diri calon tenaga kerja terhadap kemungkinan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya. Pelaksanaan tes psikologi sangat tergantung pada besar kecil perusahaan, karena menyangkut besar biaya yang akan dikeluarkan. Tes psikologi dapat digolongkan menjadi lima macam:

- a. Tes Kecerdasan
- b. Tes prestasi
- c. Tes bakat
- d. Tes minat
- e. Tes kepribadian

- f. Wawancara lanjutan

Wawancara sebagai salah satu tahapan dalam proses seleksi merupakan pertemuan pribadi antara calon tenaga kerja dengan panitia atau bagian seleksi. Tujuan wawancara lanjutan adalah untuk mendapatkan penjelasan

lebih lanjut dan rinci tentang data pribadi yang telah ada dalam surat lamaran atau formulir lamaran dan referensi lainnya.

g. Pemeriksaan kesehatan

Pemeriksaan kesehatan dilakukan untuk melihat dengan jelas kondisi fisik calon tenaga kerja yang biasanya dilakukan oleh tim dokter perusahaan atau konsultasi perusahaan. Pemeriksaan kesehatan dilaksanakan dengan tujuan untuk mencegah terhadap kemungkinan memperoleh tenaga kerja yang sering sakit sehingga perusahaan terpaksa mengeluarkan biaya pengobatan yang tinggi yang akhirnya merugikan perusahaan.

h. Persetujuan atasan langsung

Setelah seleksi selesai dan pelamar yang dinyatakan lolos dari langkah-langkah sebelumnya maka sampailah pada langkah terakhir yang paling menentukan adalah persetujuan dari atasan langsung. Dalam hal ini para supervisor yang membutuhkan tenaga kerja dapat mengadakan wawancara khusus sesuai dengan jenis pekerjaan. Penelian supervisor terhadap hasil wawancara akan bersifat final diterima tidaknya calon tenaga kerja.

Melihat pendapat Bangun dan Ardana tentang langkah-langkah seleksi, peneliti menyimpulkan bahwa langkah-langkah seleksi merupakan tahapan awal sampai akhir yang harus dilalui pelamar. Perusahaan mempunyai prosedur tersendiri untuk melaksanakan langkah-langkah seleksi dengan menyesuaikan kondisi finansial perusahaan, semakin kompleks langkah-langkah seleksi maka semakin banyak biaya yang dikeluarkan. Benar atau tidaknya langkah-langkah seleksi, akan mempengaruhi kualitas karyawan yang didapatkan.

Pendapat peneliti tentang langkah-langkah seleksi tersebut mendasari peneliti memakai Langkah-langkah Seleksi Karyawan sebagai variabel bebas (X_2). Indikator yang digunakan menyesuaikan langkah-langkah seleksi pada lokasi penelitian PT. Lieas Tekstil Lawang. Indikator tersebut adalah Seleksi surat lamaran, Wawancara pendahuluan, dan Wawancara Akhir.

C. Penempatan Karyawan

1. Pengertian Penempatan Karyawan

Untuk menjelaskan beberapa pengertian tentang penempatan kerja karyawan, berikut ini pendapat dari beberapa ahli mengenai pengertian penempatan karyawan:

- a. Menurut Gomes (2003:117), penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada suatu posisi tertentu tergantung pada fungsi penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi.
- b. Menurut Hasibuan (2002:63), Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari proses seleksi. Penempatan karyawan adalah proses menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya.
- c. Menurut Schuler dan Jackson (2010:276), bahwa penempatan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan dan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan tersebut.

Dari beberapa pendapat para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa penempatan karyawan merupakan suatu usaha menyalurkan karyawan sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan yang

paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal berdasarkan pada kebutuhan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap karyawan tersebut.

2. Prosedur Penempatan Karyawan

Prosedur penempatan karyawan merupakan suatu urutan kronologis untuk menempatkan karyawan yang tepat pada suatu jabatan yang tepat pula. Prosedur penempatan karyawan yang diambil merupakan output pengambilan keputusan yang dilakukan oleh manajer personalia baik yang telah diambil berdasarkan pertimbangan yang rasional maupun obyektif ilmiah. Pertimbangan rasional merupakan output pengambilan keputusan yang didasarkan atas fakta, keterangan, dan data yang dianggap representatif. Pertimbangan obyektif ilmiah merupakan output pengambilan keputusan yang didasarkan atas data dan keterangan tentang diri karyawan, baik atas dasar referensi dari seseorang maupun atas dasar dari hasil seleksi karyawan yang pelaksanaannya sangat mengesampingkan metode - metode ilmiah.

Dalam kaitannya dengan prosedur penempatan karyawan, maka menurut Komaruddin (2000:58), “untuk memulai prosedur penempatan karyawan, harus memenuhi tiga persyaratan pendahuluan, yaitu”:

- a. Harus ada wewenang untuk menempatkan karyawan yang datang dari daftar permintaan karyawan, yang dikembangkan melalui analisa beban kerja dan analisa tenaga kerja.
- b. Harus mempunyai standar karyawan yang digunakan untuk membandingkan calon karyawan, standar ini dikemukakan oleh spesifikasi jabatan yang dikembangkan melalui analisa jabatan.
- c. Harus mempunyai calon karyawan yang akan diseleksi untuk ditempatkan.

3. Kriteria yang harus dipenuhi dalam Penempatan Karyawan

Sebelum menempatkan karyawan dimana mereka harus bekerja, maka harus dipertimbangkan terlebih dahulu faktor-faktor yang dipandang perlu dalam kaitannya dengan penempatan karyawan. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelaksanaan penempatan menurut Siswanto (2002:89), antara lain:

a. Faktor Prestasi Akademis

Prestasi akademis yang telah dicapai oleh karyawan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam menempatkan dimana karyawan yang bersangkutan harus melaksanakan tugas dan pekerjaannya serta wewenang dan tanggung jawabnya. Misalnya, seseorang dengan latar belakang pendidikan akuntansi maka seharusnya ia ditempatkan pada bagian keuangan dan seseorang dengan latar belakang pendidikan manajemen pemasaran seharusnya ia ditempatkan pada bagian pemasaran.

b. Faktor Pengalaman

Pengalaman para karyawan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya, perlu mendapat pertimbangan dalam rangka penempatan karyawan. Pengalaman bekerja banyak memberikan kecenderungan bahwa karyawan memiliki keahlian dan ketrampilan kerja yang relatif tinggi. Sebaliknya keterbatasan pengalaman bekerja yang dimiliki akan makin rendah tingkat keahlian dan ketrampilan yang dimiliki.

c. Faktor Kesehatan Fisik dan Mental

Faktor ini perlu mendapatkan pertimbangan dalam menempatkan karyawan, meskipun kurang akurat terhadap tingkat kepercayaan terhadap hasil tes kesehatan dilakukan terutama kondisi fisik, namun secara sepiintas dapat dilihat kondisi fisik karyawan yang bersangkutan untuk dipertimbangkan pada tempat mana dia diberikan tugas dan pekerjaan yang cocok baginya berdasarkan kondisi fisik yang dimiliki.

d. Faktor Sikap

Sikap merupakan bagian yang hakiki dari kepribadian seseorang. Dalam penempatan karyawan faktor sikap hendaknya menjadi pertimbangan bagi manajer sumberdaya manusia, karena hal tersebut akan berpengaruh secara langsung baik bagi individu dan perusahaan maupun bagi masyarakat sebagai pengguna jasa dari perusahaan itu sendiri.

e. Faktor Status Perkawinan

Untuk mengetahui status perkawinan karyawan kerja adalah merupakan hal yang penting. Dengan mengetahui status perkawinan dapat ditentukan dimana seseorang akan ditempatkan. Misalkan: karyawan yang belum menikah ditempatkan di cabang perusahaan di luar kota dan sebaliknya

karyawan yang sudah menikah ditempatkan pada perusahaan di dalam kota dimana keluarganya bertempat tinggal.

f. Faktor Usia

Faktor usia perlu dipertimbangkan dengan maksud untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan. Biasanya karyawan yang usianya sudah tua akan memiliki tingkat produktivitas yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang usianya lebih muda.

Selain dari faktor -faktor tersebut, dalam penempatan kerja karyawan ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi dalam menempatkan karyawan. Menurut Bernardin dan Russel (2003:111), kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan karyawan antara lain:

a. Pengetahuan

Merupakan satu kesatuan informasi yang terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja dari sebuah fungsi. Pengetahuan mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu obyek tertentu. Pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, informal, membaca buku, dan lain-lain. Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk memiliki pengetahuan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya sehingga karyawan akan membutuhkan waktu yang singkat untuk mempelajari tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya dan mengurangi biaya dalam pelaksanaan pelatihan terhadap upaya peningkatan prestasi kerjanya. Pengetahuan seseorang karyawan dapat dilihat pada tingkat kreativitasnya dalam menyelesaikan pekerjaan maupun kemampuannya dalam menciptakan ide baru yang dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

b. Ketrampilan

Merupakan suatu tindakan yang dapat dipelajari dan dapat mencakup suatu manipulasi tangan, lisan, atau mental daripada data, orang atau benda-benda. Ketrampilan berasal dari kata trampil yang artinya cakap, mampu, dan cekatan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Dengan meningkatnya ketrampilan karyawan maka diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana sebelumnya, sebab karyawan yang menguasai ketrampilan tertentu dalam bekerja diharapkan tidak perlu pengawasan karena hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat teratasi. Ketrampilan dapat dikembangkan dengan ikut serta secara nyata melakukan tugas-tugas sesuai di dalam lingkungan yang sebenarnya. Ketrampilan membutuhkan suatu praktek dimana semakin seorang

karyawan banyak melakukan praktek maka semakin baiklah ketrampilan yang dimilikinya. Ketrampilan dibagi menjadi 3, yaitu:

1. Ketrampilan Teknis

Merupakan kemampuan menerapkan pengetahuan khusus atau spesialisasi.

2. Ketrampilan Berhubungan

Merupakan kemampuan bekerjasama dengan memahami dan memotivasi orang lain, baik perorangan maupun kelompok.

3. Ketrampilan Konseptual

Merupakan kemampuan mental untuk menganalisis dan mendiagnosis situasi yang rumit.

c. Kemampuan

Merupakan suatu kompetensi yang diperlihatkan dalam kinerja melalui perilaku yang dapat diamati atau seluruh perilaku mengarah pada suatu hasil yang diamati. Kemampuan menunjukkan kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pada penelitian ini tidak digunakan faktor kemampuan karena kemampuan merupakan bagian dari ketrampilan. Secara kenyataan orang yang memiliki ketrampilan pasti orang tersebut mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan cekatan.

Melihat pendapat Bernardin dan Russel mengenai kriteria yang harus dipenuhi dalam penempatan karyawan, peneliti menyimpulkan bahwa penempatan karyawan harus memenuhi unsur kesesuaian pendidikan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian kemampuan. Pendidikan, ketrampilan, dan kemampuan merupakan suatu indikator yang mencerminkan keberhasilan penempatan jabatan. Dalam pemilihan variabel terikat Penempatan Karyawan (Y), peneliti memakai indikator Kesesuaian Pendidikan, dan Kesesuaian Ketrampilan, dikarenakan pendidikan dan ketrampilan adalah indikator yang digunakan oleh bagian personalia untuk menempatkan karyawan bagian produksi PT. Lieas Tekstil Lawang.

4. Spesifikasi Jabatan Sebagai Dasar Penempatan Karyawan

Spesifikasi jabatan merupakan hasil dari pelaksanaan analisis jabatan, selain uraian jabatan. Menurut Komaruddin (2000:38), “Spesifikasi jabatan adalah suatu proses dalam menetapkan syarat-syarat dan kondisi-kondisi untuk melakukan suatu pekerjaan dengan efektif merupakan salah satu kegiatan analisis jabatan yang sering disebut spesifikasi jabatan”.

Spesifikasi jabatan ini mengindikasikan kualifikasi yang meliputi kemampuan, keterampilan dan sikap yang harus dimiliki oleh sumberdaya manusia yang akan ditempatkan. Syarat-syarat jabatan dapat berupa pendidikan, syarat kesehatan, syarat fisik dan syarat-syarat lain misalnya sudah berkeluarga atau belum, berpenampilan menarik berkepribadian tertentu dan sebagainya.

Menurut Martoyo (2005:22), spesifikasi jabatan mengandung hal-hal sebagai berikut:

1. Identifikasi jabatan:
 - a. Nama
 - b. Kode
 - c. Bagian
2. Persyaratan kerja:
 - a. Pendidikan
 - b. Tingkat kecerdasan minimum yang diperlukan
 - c. Pengalaman yang diperlukan
 - d. Pengetahuan dan keterampilan
 - e. Persyaratan fisik
 - f. Status perkawinan
 - g. Jenis kelamin
 - h. Usia kewarganegaraan
 - i. Kualifikasi emosi

Spesifikasi jabatan berguna sebagai dasar untuk pencarian calon karyawan, penempatan karyawan, pemindahan karyawan, dan promosi kerja tersebut.

D. Pengaruh Seleksi terhadap Penempatan karyawan

Setiap perusahaan dalam mencari dan memilih calon karyawan, tentunya akan berusaha sebaik mungkin untuk mendapatkan yang terbaik dan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut. Usaha untuk mendapatkan calon karyawan yang terbaik tentunya dengan melakukan seleksi karyawan. Seperti yang dijelaskan Hasibuan (2002:49), “Pelaksanaan seleksi bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang cakap dengan penempatan yang tepat”.

Pelaksanaan seleksi yang tepat akan mendapatkan calon karyawan yang benar-benar sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dalam hal ini karyawan yang terpilih akan merasa puas apabila mereka ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing. Dengan penempatan karyawan yang sesuai dengan posisinya, karyawan akan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan. Demikianlah apabila pelaksanaan seleksi yang dilaksanakan oleh perusahaan tepat, maka akan timbul kesesuaian penempatan karyawan, yang pada akhirnya diharapkan mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan.

E. Pengaruh Kualifikasi Pekerjaan terhadap Penempatan Karyawan

Dalam melakukan penempatan SDM, perusahaan ingin meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktivitas yang tinggi bagi perusahaan dan bagi SDM yang bersangkutan. Oleh karena itu sebelum menempatkan tenaga kerja di tempat mereka bekerja, perusahaan terlebih dahulu mempertimbangkan beberapa kualifikasi. Menurut Ardana (2012:83), kualifikasi tersebut adalah:

1. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer SDM, SDM yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat.

2. Keahlian

Keahlian yang dimiliki pelamar harus mendapatkan perhatian bagi pihak perusahaan. Pelamar yang memiliki keahlian akan lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pelamar yang tidak memiliki keahlian akan membutuhkan waktu orientasi/ pengenalan yang lebih lama daripada pelamar yang mempunyai keahlian.

3. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja pada pekerjaan yang sama yang telah dialami perlu mendapatkan perhatian dan pertimbangan dalam penempatan kerja. Kenyataan menunjukkan bahwa adanya kecenderungan makin lama bekerja makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh tenaga kerja yang bersangkutan.

4. Umur

Dalam rangka penempatan tenaga kerja, faktor usia perlu mendapatkan pertimbangan. Hal ini untuk menghindari rendahnya produktivitas tenaga kerja yang bersangkutan. Dari segi fisik, tenaga kerja muda masih prima dan mampu melaksanakan tugas dengan cepat.

Hasibuan (2002:49) juga menjelaskan bahwa, “tujuan seleksi karyawan adalah penempatan karyawan yang tepat dan sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki”. Perusahaan akan mendapatkan karyawan yang tepat apabila pelaksanaan seleksi dilakukan dengan benar dan tepat sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Karyawan yang telah lolos dalam proses seleksi akan ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi yang diharapkan perusahaan.

F. Pengaruh langkah-langkah Seleksi terhadap Penempatan Karyawan

Setiap perusahaan dalam mendapatkan karyawan terbaik akan melalui langkah-langkah seleksi. Langkah-langkah seleksi merupakan tahap-tahap yang

harus dirancang oleh perusahaan sebagai proses pemilihan karyawan yang dibutuhkan perusahaan. Perusahaan telah menetapkan alat-alat yang digunakan dalam proses seleksi, di mana setiap tahapan seleksi menggunakan alat yang berbeda sesuai dengan kebutuhannya. Kegiatan seleksi merupakan proses awal yang harus dilalui pelamar untuk ditempatkan pada jabatan tertentu.

Hasibuan (2002:63) menjelaskan, “Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari proses seleksi”. Prosedur seleksi yang tepat akan mendapatkan calon karyawan yang benar-benar tepat dan akan ditempatkan di tempat yang tepat. Demikianlah apabila prosedur seleksi yang dilaksanakan oleh perusahaan tepat, maka akan timbul kesesuaian penempatan karyawan, yang pada akhirnya diharapkan mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan.

G. Model Konsep dan Model Hipotesis

1. Model Konsep

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini untuk mengukur sejauh mana prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan dan dipertahankan melalui penempatan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan. Dalam pelaksanaan penempatan karyawan harus ada kesesuaian antara pengetahuan, ketrampilan dan sikap karyawan dengan tugas yang akan dilaksanakannya. Agar persoalan yang utama dalam penelitian tidak menjadi kabur, maka peneliti harus menentukan dan membuat perincian konsep penelitian yang jelas.

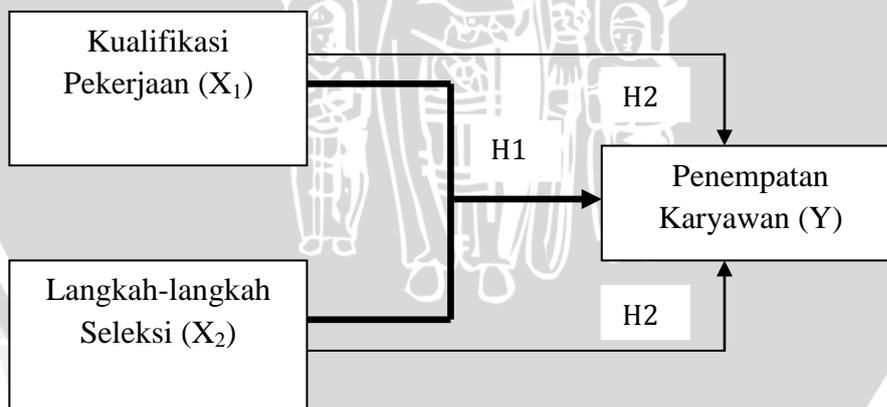
Berdasarkan uraian sebelumnya, maka dapat digambarkan model konsepsi sebagai dasar pembentukan model hipotesis seperti terlihat pada Gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2.1
Model konsep

2. Model Hipotesis

Menurut Arikunto (2002:67), hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan model konsepsi yang sudah ada, dapat dijabarkan dalam model hipotesis seperti terlihat pada Gambar 2.2 berikut ini:



Gambar 2.2
Model Hipotesis

Keterangan :

- : Pengaruh secara simultan
- : Pengaruh secara parsial



Berdasarkan model hipotesis di atas, maka hipotesis penelitian dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

- H1 Diduga terdapat pengaruh secara simultan dari variabel Kualifikasi Pekerjaan (X_1) dan Langkah-langkah Seleksi (X_2) terhadap Penempatan Karyawan (Y) PT. Lieas Tektstil Lawang.
- H2 Diduga terdapat pengaruh secara parsial dari variabel Kualifikasi Pekerjaan (X_1) dan Langkah-langkah Seleksi (X_2) terhadap Penempatan Karyawan (Y) PT. Lieas Tektstil Lawang.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pendekatan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiono (2009:8) metode penelitian kuantitatif adalah sebagai berikut:

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sample filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Singarimbun (2006:5) berpendapat bahwa, “*explanatory research* adalah Penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa”. Berdasarkan penjelasan tersebut diketahui bahwa *explanatory research* dapat berguna untuk menjelaskan adanya variabel-variabel yang diuji dengan menggunakan pengujian statistik.

Alasan utama pemilihan jenis penelitian *explanatory* ini adalah untuk menguji hipotesis sebelumnya. Diharapkan melalui hasil hipotesis tersebut, dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang ada dalam hipotesis tersebut, baik secara parsial maupun simultan bahwa Seleksi Karyawan mempunyai pengaruh terhadap Penempatan Karyawan bagian produksi PT. Lieas Tekstil Lawang.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Lieas Tekstil Lawang yang beralamatkan di Jln. Pandowo No. 8 Lawang Kabupaten Malang. Pemilihan perusahaan dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa adanya kesediaan pihak perusahaan untuk memberikan informasi dan data yang diperlukan sesuai dengan penelitian.

Pemilihan lokasi penelitian didasari oleh alasan sebagai berikut:

1. PT. Lieas Tekstil Lawang merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur (produksi barang setengah jadi), dalam kegiatan operasional sehari-hari perusahaan dituntut untuk memenuhi target produksi.
2. Banyak karyawan baru yang diterima di PT. Lieas Tekstil Lawang berasal dari rekomendasi kepala desa setempat akhir-akhir ini, kebanyakan dari mereka tidak mempunyai pengetahuan dan ketrampilan dalam bidang konveksi akan tetapi lolos dalam proses seleksi karyawan. Hal inilah yang mendasari peneliti memilih PT. Lieas Tekstil Lawang sebagai lokasi penelitian.

C. Konsep, Definisi Operasional, Variabel, dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Menurut Singarimbun (2006:33), Konsep adalah istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Konsep dalam penelitian ini adalah:

a. Seleksi

Seleksi adalah proses memilih calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai persyaratan kerja untuk menempati posisi tertentu dalam suatu organisasi.

b. Penempatan

Penempatan adalah suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan sumberdaya manusia sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan karyawan pada jabatan yang tepat berdasarkan pada kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap karyawan tersebut.

2. Definisi Operasional dan Variabel

Menurut Singarimbun (2006:37), salah satu unsur yang sangat menentukan komunikasi antar peneliti adalah definisi operasional, yang merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur. Pada penelitian ini untuk memperjelas konsep, diperlukan variabel yang akan mendukung konsep yang telah ada dan untuk membatasi secara jelas suatu penelitian.

Arikunto (2002:99), menyatakan bahwa variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Menurut Singarimbun (2006:41), menyebutkan agar konsep-konsep diteliti secara empiris, mereka harus dioperasionalisasikan dengan mengubah menjadi variabel, berarti sesuatu yang mempunyai variasi nilai.

Secara rinci tentang variabel-variabel dan indikator-indikatornya dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Variabel Bebas

Pada penelitian ini memiliki 2 variabel bebas yaitu Kualifikasi Pekerjaan (X_1) dan Langkah-langkah Seleksi (X_2).

1. Variabel Kualifikasi Pekerjaan (X_1)

Kualifikasi Pekerjaan mencerminkan harapan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang dibutuhkannya, perusahaan sendiri bebas menentukan Kualifikasi Pekerjaan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kualifikasi karyawan sebagai berikut:

a. Pendidikan

Pendidikan adalah indikator yang mencerminkan tingkat pengetahuan seseorang dalam menguasai ilmu. Pendidikan juga berfungsi sebagai pembentuk karakter, tingkat kedewasaan dan etika seseorang. Dengan melihat latar belakang pendidikan, perusahaan berharap pekerjaannya dapat mengaplikasikan pengetahuannya pada pekerjaan yang dilakukan.

b. Keahlian

Penempatan adalah suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan sumberdaya manusia sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan karyawan pada jabatan yang tepat berdasarkan pada kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap karyawan tersebut.

c. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja seseorang merupakan hal penting yang harus diketahui perusahaan. Dengan pengalaman, seorang pekerja akan lebih matang dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Berbeda dengan golongan *fresh graduate* yang belum pernah terlibat langsung dalam pekerjaan.

d. Kesehatan fisik

Kesehatan fisik sangat penting untuk dapat menduduki suatu jabatan. Tidak mungkin seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik jika sering sakit. Bahkan perusahaan akan dibebani pengeluaran biaya perawatan yang cukup besar.

2. Variabel Langkah-langkah seleksi (X_2)

Langkah-langkah seleksi merupakan tahapan awal sampai akhir yang harus dilalui pelamar untuk dapat lolos dalam proses pencarian tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Langkah-langkah seleksi karyawan adalah sebagai berikut:

a. Seleksi Surat Lamaran

Pada tahap ini penyelia memilih dan mengelompokkan surat lamaran yang memenuhi syarat dan yang tidak memenuhi syarat. Lamaran yang memenuhi syarat akan dipanggil oleh pihak perusahaan untuk mengikuti proses seleksi selanjutnya.

b. Wawancara Pendahuluan

Pelamar yang memenuhi syarat, akan dipanggil untuk mengikuti wawancara pendahuluan. Dengan wawancara ini akan diperoleh siapa yang paling memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan.

c. Wawancara Seleksi

Kepala bagian atau atasan langsung mewawancarai pelamar untuk memperoleh data yang lebih mendalam tentang kemampuan pelamar dalam melaksanakan tugas-tugas yang akan diberikan kepadanya.

d. Pemeriksaan Kesehatan

Pemeriksaan kesehatan dilakukan pada rumah sakit atau klinik kesehatan yang dipercaya perusahaan. Tes kesehatan dilakukan untuk memastikan kemampuan jasmani pelamar dengan persyaratan kerja. Termasuk di dalamnya adalah kesehatan fisik, mata, pendengaran, dan lain sebagainya. Apakah dapat mengangkat barang yang berat, tidak memakai kaca mata, tidak menggunakan alat bantu pendengaran, dan lain sebagainya. Tujuan utama dilakukan pemeriksaan ini adalah untuk menghindari karyawan yang tidak sehat jasmani.

b. Variabel Terikat

Pada penelitian ini variabel terikat adalah Penempatan Karyawan (Y). Penempatan karyawan adalah suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan sumberdaya manusia sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan karyawan pada jabatan yang tepat berdasarkan pada kesesuaian pengetahuan, kesesuaian

ketrampilan, dan kesesuaian sikap karyawan tersebut. Indikator penempatan karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kesesuaian Pengetahuan, mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu obyek tertentu, itemnya:

a. Pendidikan

Pendidikan merupakan pengetahuan yang didapat melalui pendidikan formal ataupun nonformal.

b. Tugas

Tugas merupakan pengetahuan tentang peraturan dan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

2. Kesesuaian Ketrampilan, ketrampilan berasal dari kata terampil yang artinya cakap, mampu, dan cekatan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan, itemnya:

a. Ketrampilan teknis

Ketrampilan teknis merupakan kemampuan menerapkan pengetahuan khusus atau spesialisasi.

b. Ketrampilan berhubungan

Ketrampilan berhubungan merupakan kemampuan bekerjasama dengan memahami dan memotivasi orang lain, baik perorangan maupun kelompok.

Langkah selanjutnya adalah mengadakan pengukuran dengan skala Likert. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item yang berupa pertanyaan. Uraian mengenai konsep, variabel, indikator, dan item penelitian dalam penelitian ini dijabarkan melalui Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Konsep, Variabel, Indikator, dan Item Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Items
Seleksi	Kualifikasi Pekerjaan (X ₁)	a.Pendidikan	1.Pentingnya pendidikan bagi perusahaan 2.Latar belakang pendidikan formal 3.Latar belakang pendidikan non formal
		b.Keahlian	1.Pentingnya keahlian bagi perusahaan 2. <i>Technical skill</i> 3. <i>Conceptual skill</i>
		c.Pengalaman Kerja	1.Pentingnya pengalaman kerja bagi perusahaan 2.Masa pengalaman kerja 3.Pengalaman kerja yang dimiliki dilakukan di perusahaan sejenis
		d.Kesehatan Fisik	1.Kesehatan fisik 2.Kesehatan mata 3.Kesehatan telinga
Langkah-langkah Seleksi (X ₂)	a.Seleksi Surat Lamaran	1.Surat lamaran bermaterai 2.Surat lamaran ditulis tangan 3.Kerapian penulisan	
	b.Wawancara Pendahuluan	1.Cara berpenampilan pelamar 2.Kelancaran berkomunikasi pelamar 3.Prestasi kerja pelamar	

		c.Wawancara Akhir	1.Kondisi fisik pelamar 2.Kemampuan pelamar 3.Motivasi kerja pelamar
		d.Pemeriksaan Kesehatan	1.Tes kesehatan fisik 2.Tes penglihatan 3.Tes pendengaran
Penempatan Karyawan (Y)	Penempatan Karyawan (Y)	a.Kesesuaian Pendidikan	1.Penempatan sesuai dengan latar belakang pendidikan formal dan non formal 2.Dapat mengaplikasikan pengetahuan yang dimiliki 3.Pengetahuan yang dimiliki membantu dalam menjalankan SOP perusahaan 4.Pendidikan formal dan non formal memudahkan penyelesaian pekerjaan
		b.Kesesuaian Ketrampilan	1.Penempatan jabatan sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki 2.Dapat menerapkan ketrampilan yang dikuasai 3.Dapat menggunakan peralatan yang tersedia 4.Ketrampilan yang dimiliki memudahkan penyelesaian pekerjaan

Sumber: Data yang diolah, 2014

3. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Menurut Sugiono (2009:73), "skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian". Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur

dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban setiap item dari tanggapan responden mempunyai gradasi dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Untuk keperluan analisa kuantitatif, maka jawaban diberi skor yang diberikan untuk setiap item pertanyaan seperti terlihat pada Tabel 3.2 berikut ini:

Tabel 3.2
Skor Jawaban Responden

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Ragu-ragu (R)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Sugiono, 2009:93

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Singarimbun (2006:152), "Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga". Hal yang serupa juga disampaikan oleh Arikunto (2002:108), "Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian". Berdasarkan hasil wawancara kepada Kabag Produksi, peneliti

menetapkan populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Lieas Lawang bagian produksi dengan jumlah 209 karyawan. Alasan peneliti memilih karyawan bagian produksi dikarenakan Kualifikasi Pekerjaan, dan langkah-langkah seleksi yang dilakukan di PT. Lieas Tekstil Lawang dikhususkan untuk menyeleksi karyawan bagian produksi.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2002:117), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Untuk menentukan banyaknya sampel dari suatu populasi, jika ukuran populasi diketahui maka rumus yang digunakan adalah rumus *Slovin* :

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

Keterangan :

- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi
- e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, 10% (0,1)

$$n = \frac{209}{1 + 209(0,1)^2}$$

$$n = \frac{209}{1 + 2,09} = 67,6 \text{ dibulatkan menjadi } 68 \text{ orang}$$

Jadi, sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu pada karyawan bagian produksi PT. Lieas Tekstil Lawang sebanyak 68 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Menurut Sugiono (2009:74), “*simple random sampling*

merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak pada anggota populasi tanpa memperhatikan strata yang ada”. Cara demikian dilakukan karena anggota populasi dianggap homogen.

Peneliti memilih 68 karyawan bagian produksi dengan masa kerja diatas 2 tahun. Karena karyawan dengan masa kerja diatas 2 tahun adalah karyawan yang berkompeten dibidangnya dan mempunyai pengalaman kerja yang cukup di lokasi penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Dalam suatu penelitian, data merupakan komponen penting yang sangat dibutuhkan dan data tersebut haruslah sesuai dengan kebenarannya agar mempermudah dalam menganalisis setiap permasalahan. Adapun sumber datanya adalah sebagai berikut:

a. Data primer

Data primer adalah data yang diambil atau diperoleh dan dikumpulkan langsung dari jawaban responden. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner yang akan dirancang sesuai dengan variabel dan indikator serta item, juga bisa melalui wawancara yang dilakukan kepada Kabag Personalia yang berkaitan dengan seleksi karyawan di PT. Lieas Tekstil Lawang.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui pengumpulan dokumen-dokumen yang telah ada pada perusahaan PT. Lieas Tekstil Lawang. Dokumen yang digunakan peneliti untuk penelitian ini seperti gambaran umum perusahaan, visi, misi dan nilai perusahaan, struktur organisasi, daftar jumlah karyawan.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode atau cara sebagai berikut:

a. Menyebarkan kuesioner

Kuesioner yaitu daftar pertanyaan yang disebarakan kepada seluruh responden, daftar pertanyaan yang diajukan sesuai dengan pokok permasalahan yang diteliti. Hal ini digunakan untuk memperoleh data primer guna menguji hipotesis.

b. Dokumentasi

Data yang dikumpulkan melalui instrumen ini adalah tentang sejarah berdiri dan perkembangan perusahaan, penempatan karyawan, struktur organisasi, jumlah karyawan, dan catatan lain yang mendukung data penelitian.

F. Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2002:144), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Menurut Singarimbun (2006:267), validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Menurut Sugiono (2009:109), *valid* berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Uji validitas ini dapat dilakukan dengan menghitung nilai korelasi antara data pada masing-masing pertanyaan dengan skor total. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* (r hitung) dengan nilai kritis atau probabilitasnya. Apabila angka korelasi yang diperoleh berada diatas nilai kritis, maka item tersebut dapat dikatakan valid. Uji validitas dilakukan dengan rumus korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh *Pearson* dalam Arikunto (2002:146), yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi variabel x dan y

X = skor item x

Y = skor item y

N = jumlah subyek penelitian

Pada penelitian ini uji validitas dilakukan untuk mengetahui kesahihan dari kuisioner dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Uji validitas instrumen menggunakan analisis korelasi dengan program *SPSS for Windows versi 22.0.0*. Menurut Masrun dalam Sugiono (2009:106), instrumen penelitian dikatakan valid jika nilai korelasinya lebih besar dari 0,3.

2. Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, uji reabilitas juga perlu dilakukan pada instrumen penelitian, yaitu kuesioner. Menurut Acok dalam Singarimbun (2006:140), reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Sugiono (2009:267), mengutarakan bahwa instrumen yang reliabel berarti bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Menurut Arikunto (2002:154), reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah cukup baik. Arikunto (2002:171), mengemukakan bahwa untuk mencari reliabilitas instrumen dapat menggunakan rumus *Alpha Conbrach*, sebagai berikut:

$$a = \left[\frac{k}{k-1} \right] + \left[\frac{\sum sj^2}{sx^2} \right]$$

Keterangan :

a : Realibilitas instrumen

sx^2 : Varian total

$\sum sj^2$: Jumlah varian butir

k : banyaknya pertanyaan

Untuk mempermudah perhitungan reliabilitas, maka digunakan perangkat lunak (*software*) program *SPSS for windows versi 22.0.0*. Menurut Arikunto (2002:160), suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien reliabilitas (r) sebesar 0,6 atau lebih.

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan bantuan program *SPSS for windows versi 22.0.0*.

a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kualifikasi Pekerjaan (X_1)

Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel Kualifikasi Pekerjaan (X_1) disajikan pada tabel 3.3. Berdasarkan tabel 3.3 menunjukkan bahwa koefisien korelasi (r hitung) keseluruhan $> 0,3$ sehingga keseluruhan item tersebut dinyatakan valid, dan hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* diperoleh sebesar $0,854 > 0,6$ sehingga keseluruhan item dinyatakan reliabel.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kualifikasi Pekerjaan (X_1)

No	Item	Koefisien Korelasi (r hitung)	Keterangan
1	X1.1	0,739	Valid
2	X1.2	0,811	Valid
3	X1.3	0,478	Valid
4	X1.4	0,572	Valid

5	X1.5	0,594	Valid
6	X1.6	0,682	Valid
7	X1.7	0,590	Valid
8	X1.8	0,580	Valid
9	X1.9	0,468	Valid
10	X1.10	0,477	Valid
11	X1.11	0,781	Valid
12	X1.12	0,770	Valid
Alpha Cronbach = 0,854			Reliabel

Sumber : Data diolah, 2014

Keterangan :

- X1.1 : Latar belakang pendidikan merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan
 X1.2 : Latar belakang pendidikan formal saya sesuai dengan persyaratan perusahaan
 X1.3 : Latar belakang pendidikan non formal saya sesuai dengan persyaratan perusahaan
 X1.4 : Keahlian individu merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan
 X1.5 : Keahlian inividu dalam mengoperasikan mesin merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan
 X1.6 : Wawasan individu tentang tekstil merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan
 X1.7 : Pengalaman kerja merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan
 X1.8 : Semakin lama pengalaman kerja semakin berkualitas seorang pelamar
 X1.9 : Pengalaman kerja di perusahaan sejenis merupakan Kualifikasi Pekerjaan
 X1.10 : Kesehatan fisik merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan
 X1.11 : Kesehatan penglihatan merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan
 X1.12 : Kondisi pendengaran merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan

b. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Langkah-langkah Seleksi (X₂)

Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel langkah-langkah seleksi (X₂) disajikan pada tabel 3.4. Berdasarkan tabel 3.4 menunjukkan bahwa koefisien korelasi (r hitung) keseluruhan > 0,3 sehingga keseluruhan item tersebut

dinyatakan valid, dan hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* diperoleh sebesar $0,925 > 0,6$ sehingga keseluruhan item dinyatakan reliabel.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Langkah-langkah Seleksi (X₂)

No	Item	Koefisien Korelasi (r hitung)	Keterangan
1	X2.1	0,811	Valid
2	X2.2	0,729	Valid
3	X2.3	0,843	Valid
4	X2.4	0,802	Valid
5	X2.5	0,664	Valid
6	X2.6	0,732	Valid
7	X2.7	0,774	Valid
8	X2.8	0,729	Valid
9	X2.9	0,574	Valid
10	X2.10	0,704	Valid
11	X2.11	0,855	Valid
12	X2.12	0,853	Valid
Alpha Cronbach = 0,925			Reliabel

Sumber : Data diolah, 2014

- X2.1 : Surat lamaran yang saya berikan sudah bermaterai
- X2.2 : Surat lamaran yang saya berikan ditulis tangan
- X2.3 : Tulisan lamaran saya tergolong tulisan yang rapi
- X2.4 : Cara berpenampilan saya sudah rapi pada saat wawancara pendahuluan
- X2.5 : Saya sudah berkomunikasi dengan baik pada wawancara pendahuluan
- X2.6 : Saya mempunyai prestasi kerja yang bagus pada saat wawancara pendahuluan
- X2.7 : Saya mempunyai kondisi fisik yang sesuai dengan kriteria perusahaan
- X2.8 : Kemampuan yang saya miliki sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan

- X2.9 : Saya mempunyai motivasi kerja yang tinggi
 X2.10 : Saya mempunyai kesehatan fisik yang bagus pada saat pemeriksaan kesehatan
 X2.11 : Saya mempunyai penglihatan yang baik pada saat pemeriksaan kesehatan
 X2.12 : Saya mempunyai pendengaran yang baik pada saat pemeriksaan kesehatan

c. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penempatan Karyawan (Y)

Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel penempatan karyawan (Y) disajikan pada tabel 3.5. Berdasarkan tabel 3.5 menunjukkan bahwa koefisien korelasi (r hitung) keseluruhan $> 0,3$ sehingga keseluruhan item tersebut dinyatakan valid, dan hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* diperoleh sebesar $0,838 > 0,6$ sehingga keseluruhan item dinyatakan reliabel.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penempatan Karyawan (Y)

No	Item	Koefisien Korelasi (r hitung)	Keterangan
1	Y1.1	0,701	Valid
2	Y1.2	0,766	Valid
3	Y1.3	0,762	Valid
4	Y1.4	0,610	Valid
5	Y1.5	0,630	Valid
6	Y1.6	0,827	Valid
7	Y1.7	0,763	Valid
8	Y1.8	0,671	Valid
Alpha Cronbach = 0,838			Reliabel

Sumber : Data diolah, 2014

- Y1.1 : Jabatan saya sekarang sesuai dengan latar belakang pendidikan formal dan non formal yang saya miliki
- Y1.2 : Saya dapat mengaplikasikan pengetahuan yang dimiliki ke dalam pekerjaan
- Y1.3 : Pengetahuan yang saya miliki dapat membantu saya dalam menjalankan SOP (Standard Operational Procedure) perusahaan
- Y1.4 : Pendidikan formal dan non formal yang saya miliki memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik
- Y1.5 : Jabatan saya sekarang sesuai dengan ketrampilan yang saya miliki
- Y1.6 : Saya dapat menerapkan ketrampilan yang saya kuasai pada jabatan saya sekarang
- Y1.7 : Saya dapat menggunakan peralatan yang tersedia sesuai dengan baik
- Y1.8 : Ketrampilan yang saya punya memudahkan pekerjaan saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik

G. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiono (2009:147), “analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum”. Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik data sebagaimana adanya serta menyusun distribusi frekuensi dengan menggunakan data dari kuesioner yang telah diberikan kepada responden. Berdasarkan skor yang diperoleh masing-masing item variabel tersebut kemudian dianalisis guna mengungkapkan fenomena yang terdapat pada setiap variabel Kualifikasi Pekerjaan (X_1), Langkah-langkah Seleksi (X_2) dan Penempatan Karyawan (Y) sesuai dengan persepsi responden yang nantinya akan digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dimana penelitian ini dilakukan.

2. Uji asumsi klasik

Salah satu syarat untuk bisa menggunakan persamaan regresi berganda adalah terpenuhinya asumsi klasik. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator/BLUE*) perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan memenuhi persyaratan asumsi klasik, yaitu: berdistribusi normal, tidak ada multikolinearitas, tidak ada heteroskedastisitas, dan tidak ada autokorelasi.

a. Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2006 : 110) tujuan dari uji normalitas adalah sebagai berikut:

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan.

Adapun cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik. Menurut Santoso (2002:322):

Metode yang digunakan adalah pengujian secara visual dengan metode gambar normal *Probability Plots* dalam program SPSS yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji autokorelasi

Menurut Wijaya (2009:120), “uji autokorelasi bertujuan menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya ($t-1$)”. Untuk mengetahui autokorelasi digunakan uji Durbin Watson (DW). Adanya autokorelasi dalam regresi dapat diketahui dengan menggunakan uji Durbin-Watson. Uji Durbin-Watson dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Regresi model lengkap untuk mendapat nilai residual
2. Hitung d (Durbin-Watson statistik) dengan rumus:

$$d = \frac{\sum(e_n - e_{n-1})^2}{\sum e_n^2}$$

3. Hasil rumus tersebut (nilai d) kemudian dibandingkan dengan nilai d table Durbin-Watson. Di dalam table itu dimuat 2 nilai yaitu nilai batas atas (du) dan nilai batas bawah (dl) untuk berbagai nilai n dan k . Untuk autokorelasi positif ($0 < \rho < 1$). Hipotesa nol (H_0) diterima, jika $d > du$, sebaliknya H_0 ditolak jika $d < dl$. Untuk autokorelasi negatif. Hipotesa nol (H_0) diterima jika $(4-d) > du$, sebaliknya ditolak jika $(4-d) < dl$. Berikut adalah Tabel 3.6 nilai *Durbin Watson* untuk ketentuan autokorelasi.

Tabel 3.6
Range Nilai *Durbin Watson* Untuk Ketentuan Autokorelasi

Nilai d	Keterangan
$< 1,10$	Ada autokorelasi
$1,10 - 1,54$	Tidak ada kesimpulan
$1,55 - 2,63$	Tidak ada autokorelasi
$2,64 - 2,90$	Tidak ada kesimpulan
$> 2,91$	Ada auto korelasi

Sumber: Wijaya, 2009:112

c. Uji multikolinieritas

Menurut Ghozali (2006 : 91) tujuan dari uji multikolinieritas adalah “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen”. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF). Multikolinieritas terjadi bila nilai VIF diatas nilai 10 atau *tolerance value* dibawah 0,10. Multikolinieritas tidak terjadi bila nilai VIF dibawah nilai 10 atau *tolerance value* diatas 0,10.

d. Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan Residualnya (SRESID). Menurut Ghozali (2006:121) dasar analisis untuk pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedasitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk menganalisis dan menghitung besarnya pengaruh keseluruhan variabel bebas dengan variabel terikat. Rumus yang digunakan menurut Sugiono (2009:227) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = variabel terikat (Penempatan Karyawan)
- a = Konstanta
- X₁ X₂ = Variabel bebas (Kualifikasi Pekerjaan dan Langkah-langkah Seleksi)
- b₁ b₂ = Koefisien Regresi Parsial
- e = Error Item

Dari analisis regresi linier berganda ini diperoleh koefisien regresi (b₁ dan b₂) yang menunjukkan arah hubungan dari dua variabel independent tersebut dengan variabel dependen.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Sugiono (2009:257), “menyatakan bahwa uji F digunakan untuk menguji secara simultan apakah hubungan dari variabel Kualifikasi Pekerjaan (X₁) dan Langkah-langkah Seleksi (X₂) dengan variabel Penempatan Karyawan (Y) signifikan atau tidak”. Maka dilakukan dengan pengujian melalui uji F dengan rumus:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

- F = F hitung yang selanjutnya akan dibandingkan dengan F tabel
- R² = Koefisien korelasi ganda
- k = Jumlah variabel bebas atau independent
- n = Jumlah responden

Hipotesis dalam uji F adalah :

- a. Hipotesis Nol (H_0) : tidak terdapat pengaruh simultan dari Kualifikasi Pekerjaan (X_1) dan Langkah-langkah Seleksi (X_2) terhadap Penempatan Karyawan (Y).
- b. Hipotesis Alternatif (H_1) : terdapat pengaruh simultan Kualifikasi Pekerjaan (X_1) dan Langkah-langkah Seleksi (X_2) terhadap Penempatan Karyawan (Y).

Keseluruhan variabel bebas yaitu Kualifikasi Pekerjaan (X_1) dan Langkah-langkah Seleksi (X_2) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Penempatan Karyawan (Y). Tetapi jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini secara keseluruhan variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel Kualifikasi Pekerjaan (X_1) dan Langkah-langkah Seleksi (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Penempatan Karyawan (Y) secara parsial. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t_b = \frac{b}{s_b}$$

Keterangan :

- t = koefisien penentu
 b = Koefisien variabel bebas
 s_b = Standart *error* koefisien b (Variabel bebas)

Hipotesis data uji t ini adalah :

- a. Hipotesis Nol (H_0) : tidak terdapat pengaruh parsial antara Kualifikasi Pekerjaan (X_1) dan Langkah-langkah Seleksi (X_2) terhadap Penempatan Karyawan (Y).

- b. Hipotesis Alternatif (H_1) : terdapat pengaruh parsial antara Kualifikasi Pekerjaan (X_1) dan Langkah-langkah Seleksi (X_2) terhadap Penempatan Karyawan (Y).

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh parsial antara variabel Kualifikasi Pekerjaan (X_1) dan Langkah-langkah Seleksi (X_2) terhadap Penempatan Karyawan (Y). Tetapi jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh parsial antara Seleksi Karyawan yang terdiri dari variabel Kualifikasi Pekerjaan (X_1) dan Langkah-langkah Seleksi (X_2) terhadap Penempatan Karyawan (Y).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT. Lieas Tekstil Lawang merupakan perusahaan tenun yang berdiri sejak tahun 1966. Pembangunannya dilakukan dalam dua tahap, yaitu tahap pertama pada tahun 1966, kemudian diperluas lagi pada tahun 1970. Sesuai dengan akte pendirian No. 75 tertanggal 3 Maret 1970, bentuk perusahaan ini adalah Perseroan Terbatas dengan status PMDN (Penanaman Modal Dalam Negeri), yang didirikan oleh lima pengusaha, yaitu :

1. Riyadi Djakaria, sebagai Direktur
2. Ong Tiong Hieu, sebagai Wakil Direktur
3. Ong Jan (Buh) Ing, sebagai Komisaris I
4. Ny. Liem Tji Lian, sebagai Komisaris II

Pada tahun 1985 sampai tahun 1998, pemilik PT. Lieas Tekstil mendirikan perusahaan lagi, yaitu PT. New Minatex yang terletak di jalan Indrokilo Bedali – Lawang. Kemudian pada bulan Februari 1990, PT. Lieas Tekstil diambil alih oleh seorang pengusaha asal Surabaya yang bernama Boentoro Wenasetio yang duduk sebagai Direktur, sedangkan Hendy Eko Hermadji sebagai Manajer perusahaan. PT. Lieas Tekstil memproduksi kain mentah (kain grey) dengan jumlah karyawan 261 orang, dimana sistem kerjanya dibagi menjadi 3 shift.

1. Lokasi Perusahaan

PT. Lieas Tekstil yang berlokasi di jalan pandowo No. 8 Lawang – Malang menjalankan aktivitasnya sehari-hari dengan menempati suatu lokasi yang cukup strategis. Lokasi yang strategis ini dilihat dari tempat dimana bahan baku diperoleh, karyawan perusahaan maupun sarana pengangkutannya. Penentuan mengenai lokasi dimana suatu pabrik melaksanakan kegiatannya adalah sangat besar pengaruhnya terhadap sukses dan tidaknya usaha yang dijalankan. Dengan demikian harus ada pertimbangan yang cukup teliti.

Beberapa faktor yang sangat penting, yang mempengaruhi aktivitas PT. Lieas Tekstil antara lain :

a. Bahan Baku

Bahan baku yang digunakan untuk proses produksi adalah benang lusi dan benang pakan, masing-masing dengan jenis 40/s Cotton, 30/s Cotton, 30/s Rayon dan 20/s Rayon yang didatangkan dari Jawa Tengah, khusus dari Perusahaan Spinning (Perusahaan pembuat benang).

b. Penyedia tenaga kerja

Untuk mengelola bahan baku tersebut, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang cukup banyak. Hal ini tidak banyak mengalami kesulitan karena dapat diperoleh dari sekitar lokasi perusahaan yaitu desa Mulyoarjo, meskipun banyak juga tenaga kerja yang berasal dari kota lain.

c. Pembangkit tenaga listrik

Fasilitas tenaga listrik pada PT. Lieas Tekstil cukup tersedia karena di lokasi perusahaan sudah terdapat aliran listrik dari Perusahaan Listrik Negara

(PLN). Tetapi perusahaan tersebut juga menyediakan tenaga diesel sebagai cadangan listrik jika PLN mengalami gangguan.

d. Fasilitas pengangkutan

Untuk memperlancar arus kegiatan penyediaan bahan baku, diperlukan sarana pengangkutan yang baik dan lancar. Dalam hal ini, perusahaan tidak mengalami kesulitan karena lokasi perusahaan dekat dengan jalan raya.

e. Pemasaran hasil produksi

Didalam memasarkan hasil produksi kain tenun yang berupa kain grey, PT. Lieas Tekstil sampai saat ini hanya menjualnya pada beberapa pabrik di Jawa Tengah, dengan pertimbangan bahwa Jawa Tengah mempunyai produsen batik yang cukup banyak. Hal ini dikarenakan kain grey merupakan bahan dasar pembuatan batik.

2. Visi dan Misi

Visi dan Misi PT. Lieas Tekstil Lawang adalah sebagai berikut:

a. Visi PT. Lieas Tekstil Lawang

Menjadi Industri Tekstil yang terbaik dan terpercaya di mata konsumen domestik.

b. Misi PT. Lieas Tekstil Lawang

Melaksanakan kegiatan produksi dengan sebaik-baiknya sehingga terjaga kualitas produk di pasaran.

3. Personalia

Secara keseluruhan Sumber Daya Manusia di PT. Lieas Tekstil per Juni 2014 adalah sejumlah 261 orang tersebar pada Bagian Produksi sejumlah 209 orang, Bagian Keuangan sejumlah 3 orang, Bagian Personalia sejumlah 3 orang, Bagian Pemasaran sejumlah 2 orang, Bagian Gudang sejumlah 27 orang, dan Bagian lain-lain sejumlah 17 orang.

A. Karyawan Bagian Produksi

Tabel 4.1
Karyawan Bagian Produksi

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Mesin Winding (Klos)	2 orang
2	Mesin Palet	40 orang
3	Mesin Warping	6 orang
4	Mesin Sizing	14 orang
5	Mesin Reching (cucuk)	2 orang
6	Mesin Tying (sambung)	4 orang
7	Mesin Tenun	112 orang
8	Mesing Inspecting (pemeriksaan)	10 orang
9	Mesin Folding	10 orang
10	Mesin Grinding (pemilihan)	5 orang
11	Mesin Penebalan kain	2 orang
Total Pegawai		209 orang

Sumber : Wawancara kepada Kabag Personalia, 2014

Sebagian besar pegawai PT. Lieas Tekstil Lawang merupakan pegawai yang bekerja di bagian produksi, jumlah total karyawan yang berada pada bagian produksi adalah 209 orang.

B. Karyawan Bagian Personalia

Tabel 4.2
Karyawan Bagian Personalia

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Bagian Personalia	1 orang
2	Staff Personalia	2 orang
Total Pegawai		3 orang

Sumber : Wawancara kepada Kabag Personalia, 2014

Karyawan pada bagian Personalia PT. Lieas Lawang per Juni 2014 terhitung 3 Orang, dengan seorang Kepala Personalia dan 2 orang staff yang membantu pekerjaan Kepala Personalia.

C. Karyawan Bagian Pemasaran

Tabel 4.3
Karyawan Bagian Pemasaran

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Bagian Pemasaran	1 orang
2	Staff	1 orang
Total Pegawai		2 orang

Sumber : Wawancara kepada Kabag Personalia, 2014

Karyawan pada bagian Pemasaran PT. Lieas Lawang per Juni 2014 terhitung 2 orang dengan seorang Kepala Pemasaran dan 1 orang staff yang membantu pekerjaan Kepala Pemasaran.

D. Karyawan Bagian Keuangan

Tabel 4.4
Karyawan Bagian Keuangan

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Bagian Keuangan	1 orang
2	Asisten Akuntansi	1 orang
3.	Asisten Administrasi	1 orang
Total Pegawai		3 orang

Sumber : Wawancara kepada Kabag Personalia, 2014

Karyawan pada bagian Keuangan PT. Lieas Lawang per Juni 2014 terhitung 3 Orang, dengan seorang Kepala Keuangan dan 2 orang asisten yang membantu pekerjaan Kepala Keuangan.

E. Karyawan Bagian Gudang

Tabel 4.5
Karyawan Bagian Gudang

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Bagian Gudang	1 orang
2	Anggota	26 orang
Total Pegawai		27 orang

Sumber : Wawancara kepada Kabag Personalia, 2014

Karyawan pada bagian Personalia PT. Lieas Lawang per Juni 2014 terhitung 27 Orang, dengan seorang Kepala Gudang dan 26 orang anggota yang membantu pekerjaan Kepala Gudang.

F. Karyawan Lain-Lain

Tabel 4.6
Karyawan Lain-Lain

No	Jabatan	Jumlah
1	Pengawas Regu	7 orang
2	Pembina Karyawan	1 orang
3	Security	9 orang
Total Pegawai		17 orang

Sumber : Wawancara kepada Kabag Personalia, 2014

Karyawan lain-lain PT. Lieas Lawang per Juni 2014 terhitung 17 Orang, dengan 7 orang pengawas regu, 1 orang pembina karyawan, dan 9 orang security.

G. Total Pegawai PT. Lieas Textil Lawang 2014

Tabel 4.7
Total Pegawai PT. Lieas Textil Lawang 2014

No	Bagian	Jumlah
1	Bagian Produksi	209 orang
2	Bagian Personalia	3 orang
3	Bagian Pemasaran	2 orang
4	Bagian Keuangan	3 orang
5	Bagian Gudang	27 orang
6	Lain-Lain	17 Orang
Total Pegawai		261 orang

Sumber : Wawancara kepada Kabag Personalia, 2014

Total karyawan PT. Lieas Tekstil per Juni 2014 adalah 261 orang, terdiri dari 209 karyawan bagian produksi, 3 orang karyawan bagian personalia, 2 orang karyawan bagian pemasaran, 3 orang karyawan bagian keuangan, 27 orang karyawan bagian gudang, dan 17 orang karyawan lain-lain.

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu gambaran skematis tentang bagian-bagian, tugas-tugas dan tanggung jawab serta hubungan bagian-bagian yang terdapat dalam suatu badan atau suatu lembaga. Struktur organisasi pada suatu perusahaan akan menggambarkan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki seseorang. Dengan menggambarkan suatu struktur organisasi yang dianggap cukup ideal, maka pimpinan perusahaan dapat memperoleh gambaran tentang kualitas dan jumlah karyawan yang diperlukan agar kegiatan-kegiatan operasional perusahaan dapat dijalankan dan diorganisir dengan baik.

Untuk lebih jelasnya, struktur organisasi PT. Lieas Tekstil Lawang dapat dilihat dalam Lampiran.

Keterangan mengenai tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian dalam perusahaan adalah sebagai berikut :

a. Direktur

Direktur berfungsi sebagai top manajemen, dengan tugas mengkoordinir kepala bagian. Adapun tugas-tugas pokok Direktur, antara lain :

1. Memberikan perintah kepada kepala bagian dan mengkoordinasikan agar terjadi keselarasan atau keharmonisan antar bagian.
2. Menangani masalah kepegawaiaan yang meliputi penetapan gaji atau upah, serta mengangkat atau memberhentikan pegawai.
3. Bertanggung jawab atas maju mundurnya perusahaan dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

b. Kepala Bagian Produksi

Bagian ini bertanggung jawab atas kelangsungan dan kelancaran proses produksidengan membawahi 3 Kepala Seksi (Kasi), yaitu Kasi Produksi, Kasi Persiapan dan Kasi Maintenance. Adapun tugas-tugas pokok Kepala Bagian Produksi, antara lain :

1. Mengawasi proses produksi dan menjaga kualitas hasil produksi agar sesuai dengan tujuan perusahaan.
2. Bertanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan teknik produksi, juga mengawasi kepala seksi yang dibawahinya sehingga target produksi yang telah ditentukan dapat tercapai.
3. Melaksanakan kewajiban di bidang produksi yang telah digariskan oleh pimpinan.

Sedangkan tugas-tugas pokok setiap Kepala Seksi, antara lain :

1. Kasi Produksi

Tugas dan tanggung jawabnya adalah :

- a. Mengatur pelaksanaan kerja.
- b. Mengatur operasional atau penempatan produksi.
- c. Mengatur dan membina karyawan.

2. Kasi Persiapan

Tugas dan tanggung jawabnya adalah :

- a. Mempersiapkan bahan baku yang siap ditenun.
- b. Memepersiapkan peralatan-peralatan untuk proses penenunan.

3. Kasi Maintenance

Tugas dan tanggung jawabnya adalah :

- a. Mengawasi pelaksanaan mesin-mesin dan alat-alat tenun dalam proses produksi.
- b. Melakukan perbaikan terhadap mesin-mesin dan alat-alat tenun.

c. Kepala Bagian Keuangan

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dibantu oleh dua asisten, yaitu Asisten Akutansi dan Asisten Administrasi. Adapun tugas-tugas pokok Kepala Bagian Akutansi, antara lain :

1. Mencatat keluar-masuknya uang perusahaan.
2. Mengatur dan menyusun administrasi kantor serta pembukuan transaksi perusahaan.
3. Memberikan dan mengurus gaji karyawan.

d. Kepala Bagian Personalia

Dalam hal ini, tugas-tugas pokok Kepala Bagian Personalia antara lain:

1. Menentukan pengambilan tenaga kerja serta memberikan latihan.
2. Menentukan *Job Description* dan evaluasi.
3. Menentukan sistem pengolahan SDM.
4. Menentukan penempatan kerja setelah melakukan *Job Analysis*.

e. Kepala Bagian Pemasaran

Dalam hal ini, tugas-tugas pokok Kepala Bagian Pemasaran antara lain:

1. Melobi pihak pembeli dalam penjualan barang produksi.
2. Mengawasi kain grey yang siap dijual.
3. Bertanggung jawab atas pengiriman barang.

4. Riset pasar untuk menentukan harga jual.

f. Gudang

Dalam hal ini bagian gudang memiliki tugas sebagai berikut:

1. Menjaga keamanan barang (bahan baku maupun barang yang siap dijual) yang ada digudang.
2. Menyediakan barang yang diperlukan oleh pelanggan sesuai yang tercantum dalam faktur penjualan.
3. Mencatat barang yang ada di gudang pada kartu gudang.

5. Implementasi Seleksi Karyawan di PT. Lieas Tekstil Lawang

Setiap perusahaan dituntut untuk melaksanakan proses seleksi yang efektif dan efisien dalam proses pengadaan tenaga kerja. Efektif artinya proses seleksi yang dilakukan harus mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Sedangkan efisien artinya kompleksitas proses seleksi yang dilakukan harus memperhatikan kondisi keuangan perusahaan.

Proses seleksi karyawan di PT. Lieas Tekstil Lawang dilakukan jika perusahaan memerlukan tenaga kerja baru untuk mengisi lowongan kerja yang ada. Proses seleksi tidak dilakukan secara periodik, tetapi tergantung pada jabatan yang kosong dalam perusahaan. Ketika ada jabatan kerja yang kosong, perusahaan dengan segera mencari calon tenaga kerja dengan cara mengumumkan langsung pada papan pengumuman perusahaan selain itu perusahaan juga merekomendasikan lowongan kerja pada SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) yang masih berada di area kecamatan Lawang kabupaten Malang. Adanya

lowongan pekerjaan di PT. Lieas Tekstil Lawang disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut :

1. Adanya tenaga kerja yang dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu, atau dialokasikan ke jabatan lain.
2. Adanya tenaga kerja yang mengundurkan diri dengan alasan-alasan tertentu.
3. Adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak, dikarenakan sakit atau tidak kompeten.
4. Adanya tenaga kerja yang pensiun.

Setelah berhasil memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi syarat melalui proses penarikan (rekrutmen), langkah selanjutnya adalah menentukan diterima atau tidaknya pelamar tersebut melalui serangkaian proses seleksi. Proses seleksi ini memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan, karena dalam proses ini perusahaan akan menilai sejumlah pelamar berdasarkan kualifikasi dan prosedur seleksi yang telah ditetapkan PT. Lieas Tekstil Lawang.

a. Kualifikasi Pekerjaan pada PT. Lieas Tekstil Lawang

Dalam melaksanakan seleksi, perusahaan telah menetapkan standar-standar kualifikasi yang harus dipenuhi oleh calon pelamar. Berikut ini adalah Kualifikasi Pekerjaan yang ditetapkan oleh PT. Lieas Tekstil Lawang :

1. Pendidikan

Pendidikan adalah indikator yang mencerminkan tingkat pengetahuan seseorang dalam menguasai ilmu. Pendidikan juga berfungsi sebagai pembentuk karakter, tingkat kedewasaan dan etika seseorang. Dengan melihat

latar belakang pendidikan, perusahaan berharap pekerjaanya dapat mengaplikasikan pengetahuannya pada pekerjaan yang dilakukan. Tingkat pendidikan untuk mengisi jabatan karyawan produksi minimal SMA sederajat, tetapi perusahaan lebih memprioritaskan pelamar yang berijazah SMK dengan jurusan yang sesuai dengan bidang perusahaan.

2. Keahlian

Keahlian menjadi perhatian utama Kualifikasi Pekerjaan perusahaan. Hal ini yang akan menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Keahlian ini mencakup *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*, kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, serta kecermatan menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan. Pada proses seleksi, PT. Lieas Tekstil Lawang memprioritaskan pelamar yang mempunyai keahlian dalam bidang dalam bidang konveksi, dikarenakan pelamar tersebut sudah mempunyai dasar ketika mereka telah diterima.

3. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja seorang pelamar menjadi pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. PT. Lieas Tekstil Lawang memprioritaskan pelamar yang mempunyai pengalaman kerja di perusahaan sejenis sebelumnya dan minimal mempunyai masa kerja diatas 2 tahun.

4. Kesehatan fisik

Kesehatan fisik sangat penting untuk dapat menduduki suatu jabatan. Tidak mungkin seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik jika

sering sakit. Bahkan perusahaan akan dibebani pengeluaran biaya perawatan yang cukup besar. PT. Lieas Tekstil Lawang memilih pelamar yang mempunyai kondisi fisik yang baik dan tidak cacat, dikarenakan hal ini dapat menunjang karyawan untuk mencapai target produksi yang telah dibebankan kepada setiap masing-masing karyawan.

b. Langkah-langkah Seleksi Karyawan pada PT. Lieas Tekstil Lawang

Langkah-langkah seleksi untuk tenaga kerja yang berasal dari dalam perusahaan dan dari luar perusahaan oleh perusahaan dibedakan. Untuk tenaga kerja dari dalam perusahaan, prosedur seleksi hanya dilakukan wawancara saja karena tenaga kerja tersebut merupakan tenaga kerja lama sehingga perusahaan sudah mengenal lebih jauh kepribadian, latar belakang, prestasi kerja serta kemampuan yang bersangkutan. Sedangkan prosedur seleksi yang dilakukan perusahaan untuk calon tenaga kerja dari luar adalah sebagai berikut :

1. Seleksi Surat Lamaran

Surat lamaran yang masuk ke bagian persnalia atau panitia penerimaan tenaga kerja diteliti atau diperiksa kelengkapannya sesuai dengan persyaratan yang telah diumumkan. Persyaratan kelengkapan surat lamaran yang perlu diteliti adalah sebagai berikut:

- a. Surat lamaran yang ditulis tangan dan diberi materai
- b. Fotocopy Ijazah yang telah disahkan oleh yang berwenang
- c. Daftar riwayat hidup
- d. Akademik transkrip atau NEM bagi SLTA

- e. Pas foto
- f. Foto copy kartu tanda penduduk (KTP)

3. Wawancara pendahuluan

Pada tahap ini calon tenaga kerja akan dinilai cara penampilan dan kemampuan berbicara. Para pelamar ditanya tentang alasan mereka melamar, berapa gaji yang diinginkan, dari mana mendapat informasi lowongan kerja, pendidikan dan pengalaman yang dimiliki dengan menanyakan ijazah terakhir. Apabila para pelamar dianggap memenuhi syarat maka dilanjutkan seleksi tahap berikutnya dan diberikan formulir lamaran untuk diisi data pribadi secara lengkap.

3. Wawancara Akhir

Wawancara akhir adalah tahapan setelah wawancara pendahuluan dimana pelamar akan dipanggil sehari sesudah wawancara pendahuluan. Dalam proses ini Ketua Bagian Produksi akan bertemu secara langsung dengan calon tenaga kerja. Tujuan wawancara ini adalah untuk mendapatkan penjelasan lebih lanjut dan rinci tentang data pribadi yang telah ada dalam surat lamaran atau formulir lamaran dan referensi lainnya.

4. Tes Kesehatan

Pemeriksaan kesehatan dilakukan untuk melihat dengan jelas kondisi fisik calon tenaga kerja, perusahaan merekomendasikan Rumah Sakit Umum Lawang sebagai rujukan pelamar untuk pemeriksaan kesehatan yang meliputi pemeriksaan pendengaran, pemeriksaan penglihatan, dan pemeriksaan kesehatan tubuh.

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis terhadap 68 orang responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Lieas Tekstil Lawang Bagian Produksi, maka dapat ditarik beberapa gambaran tentang komposisi karyawan berdasarkan jenis kelamin, usia, masa bekerja, dan tingkat pendidikan.

1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa 44 orang (64,71%) responden berjenis kelamin laki-laki dan 24 orang (35,29%) responden berjenis kelamin perempuan. Sehingga responden laki-laki merupakan responden terbanyak dalam penelitian ini. Distribusi responden yang berjenis kelamin perempuan terlihat lebih sedikit dibanding dengan responden yang berjenis kelamin laki-laki karena sampel penelitian adalah karyawan bagian produksi PT. Lieas Tekstil Lawang yang memiliki kegiatan usaha menuntut lebih banyak karyawan laki-laki yaitu pengoperasian mesin tenun.

Tabel 4.8

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	44	64,71
2	Perempuan	24	35,29
Total		68	100*

Sumber : Data diolah, 2014

Keterangan : * = Pembulatan

2. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Pada tabel 4.9 terlihat bahwa responden yang paling banyak usia 21-30 tahun sebanyak 33 responden (48,52%), dan yang paling sedikit adalah yang berusia < 21 tahun sebanyak 3 responden (4,41%) . Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Lieas Tekstil Lawang bagian produksi memiliki jumlah karyawan dengan usia produktif yang cukup banyak sehingga target produksi perusahaan bisa tercapai dengan efektif.

Tabel 4.9
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	< 21	3	4,41
2	21 – 30	33	48,52
3	31 – 40	13	19,11
4	41 – 50	16	23,52
5	> 50	3	4,41
Total		68	100*

Sumber : Data diolah, 2014

Keterangan : * = Pembulatan

3. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pada tabel 4.10 terlihat bahwa responden yang paling banyak adalah yang bekerja selama < 10 tahun sebanyak 41 responden (60,29%) , yang paling rendah frekuensinya adalah masa kerja selama >25 tahun sebanyak 5 responden (7,35%) dan yang bekerja selama 21-25 tahun sebanyak 0 responden (0,00%). Hal ini

disebabkan karena PT. Lieas Tekstil Lawang memberlakukan perbaruan sistem kontrak kerja selama 2 tahun sekali dengan mempertimbangkan prestasi kerja karyawan yang telah dicapai sebelumnya, sehingga mayoritas karyawan PT. Lieas Tekstil Lawang mempunyai masa kerja tidak lebih dari 10 tahun.

Tabel 4.10
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	< 10	41	60,29
2	10 – 15	14	20,58
3	16 – 20	8	11,76
4	21 – 25	0	0
5	> 25	5	7,35
Total		68	100*

Sumber : Data diolah, 2014

Keterangan : * = Pembulatan

3. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pada tabel 4.11 terlihat bahwa responden yang paling banyak adalah yang mempunyai latar belakang pendidikan SMK sederajat sebanyak 44 reponden (64,70%), dan yang paling rendah frekuensinya adalah latar belakang pendidikan Diploma sebanyak 8 responden (11,76%). Hal ini menunjukkan bahwa PT. Lieas Tekstil Lawang cukup konsisten dalam menerapkan standar pendidikan yang memprioritaskan pelamar berijazah SMK, pendidikan yang ditempuh mempunyai relevansi dengan kegiatan yang dilakukan perusahaan yaitu dalam bidang tekstil.

Tabel 4.11

Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	16	23,52
2	SMK	44	64,70
3	Diploma	8	11,76
Total		68	100*

Sumber : Data diolah, 2014

Keterangan * = Pembulatan

C. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan rekapitulasi hasil kuesioner yang disebarkan kepada 68 responden, dapat dideskripsikan tentang variabel penelitian yaitu Kualifikasi Pekerjaan (X_1), Langkah-langkah Seleksi (X_2) dan Penempatan Karyawan (Y). Variabel Kualifikasi Pekerjaan (X_1) dinilai dengan menggunakan 12 pernyataan yang ada di kuesioner dan disediakan pilihan jawabannya. Kemudian variabel Langkah-langkah Seleksi (X_2) dinilai dengan menggunakan 12 pernyataan yang ada di kuesioner dan disediakan pilihan jawabannya. Terakhir untuk variabel Penempatan Karyawan (Y) dinilai dengan menggunakan 8 pernyataan yang ada di kuesioner dan pilihan jawabannya.

a. Deskripsi Variabel Kualifikasi Pekerjaan (X1)

Berikut ini akan dijelaskan pada tabel 4.12 mengenai jawaban yang terdapat dalam variabel Kualifikasi Pekerjaan (X1). Hasil kuesioner yang disebarkan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12
Distribusi Frekuensi Variabel Kualifikasi Pekerjaan (X1)

No	Skor												Mean
	1		2		3		4		5		Total		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X1.1	1	1,4	9	13,2	2	2,9	32	47,0	24	35,2	68	100*	4,01
X1.2	1	1,4	9	13,2	13	19,1	20	29,4	25	35,7	68	100*	3,86
X1.3	1	1,4	7	10,2	13	19,1	30	44,1	17	25,0	68	100*	3,80
X1.4	0	0	0	0	2	2,9	31	45,5	35	51,4	68	100*	4,48
X1.5	0	0	2	2,9	7	10,2	34	50,0	25	36,7	68	100*	4,32
X1.6	0	0	18	26,4	11	16,1	30	44,1	9	13,2	68	100*	3,44
X1.7	0	0	0	0	7	10,2	38	55,8	23	33,8	68	100*	4,11
X1.8	0	0	6	8,8	21	30,8	27	39,7	14	20,5	68	100*	3,72
X1.9	0	0	0	0	5	7,3	51	75,0	12	17,6	68	100*	4,10
X1.10	0	0	0	0	3	4,4	50	73,5	15	22,0	68	100*	4,17
X1.11	0	0	11	16,1	0	0	40	58,8	17	25,0	68	100*	3,92
X1.12	0	0	0	0	2	2,9	43	63,2	23	33,8	68	100*	4,30
Grand Mean													4,01

Sumber : Data diolah, 2014

Keterangan :

* : Pembulatan

X1.1 : Latar belakang pendidikan merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan

X1.2 : Latar belakang pendidikan formal saya sesuai dengan persyaratan perusahaan

X1.3 : Latar belakang pendidikan non formal saya sesuai dengan persyaratan perusahaan

X1.4 : Keahlian individu merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan

- X1.5 : Keahlian inividu dalam mengoperasikan mesin merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan
- X1.6 : Wawasan individu tentang tekstil merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan
- X1.7 : Pengalaman kerja merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan
- X1.8 : Semakin lama pengalaman kerja semakin berkualitas seorang pelamar
- X1.9 : Pengalaman kerja di perusahaan sejenis merupakan Kualifikasi Pekerjaan
- X1.10 : Kesehatan fisik merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan
- X1.11 : Kesehatan penglihatan merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan
- X1.12 : Kondisi pendengaran merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan

Pada pernyataan latar belakang pendidikan merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan (X1.1) sebanyak 24 responden (35,2%) menyatakan sangat setuju, 32 responden (47,0%) menyatakan setuju, 2 responden (2,9%) menyatakan ragu-ragu, 9 responden (13,2%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1,4%) menyatakan sangat tidak setuju, sedangkan mean item mempunyai nilai sebesar 4,01. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan latar belakang pendidikan merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan.

Pada pernyataan latar belakang pendidikan formal saya sesuai dengan persyaratan perusahaan (X1.2) sebanyak 25 responden (35,7%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (29,4%) menyatakan setuju, 13 responden (19,1%) menyatakan ragu-ragu, 9 responden (13,2%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1,4%) menyatakan sangat tidak setuju, sedangkan mean item mempunyai nilai sebesar 3,86. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan latar belakang pendidikan formal saya sesuai dengan persyaratan perusahaan.

Pada pernyataan latar belakang pendidikan non formal saya sesuai dengan persyaratan perusahaan (X1.3) sebanyak 17 responden (25,0%) menyatakan

sangat setuju, 30 responden (44,1%) menyatakan setuju, 13 responden (19,1%) menyatakan ragu-ragu, 7 responden (10,2%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1,4%) menyatakan sangat tidak setuju, sedangkan mean item mempunyai nilai sebesar 3,80. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan latar belakang pendidikan non formal saya sesuai dengan persyaratan perusahaan.

Pada pernyataan keahlian individu merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan (X1.4) sebanyak 35 responden (51,4%) menyatakan sangat setuju, 31 responden (45,5%) menyatakan setuju, dan 2 responden (2,9%) menyatakan ragu-ragu, sedangkan mean item mempunyai nilai sebesar 4,48. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan keahlian individu merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan.

Pada pernyataan keahlian individu dalam mengoperasikan mesin merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan (X1.5) sebanyak 25 responden (36,7%) menyatakan sangat setuju, 34 responden (50,0%) menyatakan setuju, 7 responden (10,2%) menyatakan ragu-ragu, dan 2 responden (2,9%) menyatakan tidak setuju, sedangkan mean item mempunyai nilai sebesar 4,32. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan keahlian individu dalam mengoperasikan mesin merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan.

Pada pernyataan wawasan individu tentang tekstil merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan (X1.6) sebanyak 9 responden (13,2%) menyatakan sangat setuju, 30 responden (44,1%) menyatakan setuju, 11 responden (16,1%)

menyatakan ragu-ragu, dan 18 responden (26,4%) menyatakan tidak setuju sedangkan mean item mempunyai nilai sebesar 3,44. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan wawasan individu tentang tekstil merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan.

Pada pernyataan pengalaman kerja merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan (X1.7) sebanyak 23 responden (33,8%) menyatakan sangat setuju, 38 responden (55,8%) menyatakan setuju, dan 7 responden (10,2%) menyatakan ragu-ragu, sedangkan mean item mempunyai nilai sebesar 4,11. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan pengalaman kerja merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan.

Pada pernyataan semakin lama pengalaman kerja semakin berkualitas seorang pelamar (X1.8) sebanyak 14 responden (20,5%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (39,7%) menyatakan setuju, 21 responden (30,8%) menyatakan ragu-ragu, dan 6 responden (8,8%) menyatakan tidak setuju sedangkan mean item mempunyai nilai sebesar 3,72. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan semakin lama pengalaman kerja semakin berkualitas seorang pelamar.

Pada pernyataan pengalaman kerja di perusahaan sejenis merupakan Kualifikasi Pekerjaan (X1.9) sebanyak 12 responden (17,6%) menyatakan sangat setuju, 51 responden (75,0%) menyatakan setuju, dan 5 responden (7,3%) menyatakan ragu-ragu, sedangkan mean item mempunyai nilai sebesar 4,10. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan pengalaman kerja di perusahaan sejenis merupakan Kualifikasi Pekerjaan.

Pada pernyataan kesehatan fisik merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan (X1.10) sebanyak 15 responden (22,0%) menyatakan sangat setuju, 50 responden (73,5%) menyatakan setuju, dan 3 responden (4,4%) menyatakan ragu-ragu sedangkan mean item mempunyai nilai sebesar 4,17. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan kesehatan fisik merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan.

Pada pernyataan kesehatan penglihatan merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan (X1.11) sebanyak 17 responden (25,0%) menyatakan sangat setuju, 40 responden (58,8%) menyatakan setuju, dan 11 responden (16,1%) menyatakan tidak setuju, sedangkan mean item mempunyai nilai sebesar 3,92. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan kesehatan penglihatan merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan.

Pada pernyataan kondisi pendengaran merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan (X1.12) sebanyak 23 responden (33,8%) menyatakan sangat setuju, 43 responden (63,2%) menyatakan setuju, dan 2 responden (2,9%) menyatakan ragu-ragu, sedangkan mean item mempunyai nilai sebesar 4,30. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan kondisi pendengaran merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan.

Berdasarkan perhitungan analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju bahwa Kualifikasi Pekerjaan yang terdiri dari latar belakang pendidikan, keahlian, pengalaman kerja, dan kesehatan fisik merupakan hal penting yang harus dimiliki setiap pelamar untuk menjadi

karyawan di PT. Lieas Tekstil Lawang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *grand mean* sebesar 4,01.

b. Deskripsi Variabel Langkah-langkah Seleksi (X2)

Berikut ini akan dijelaskan pada tabel 4.13 mengenai jawaban yang terdapat dalam variabel Langkah-langkah Seleksi (X2). Hasil kuesioner yang disebarkan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13
Distribusi Frekuensi Variabel Langkah-langkah Seleksi (X2)

No	Skor												Mean
	1		2		3		4		5		Total		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	
X2.1	0	0	25	36,7	10	14,7	18	26,4	15	22,0	68	100*	3,22
X2.2	1	1,4	9	13,2	10	14,7	23	33,8	25	36,7	68	100*	3,91
X2.3	0	0	5	7,3	19	27,9	19	27,9	25	36,7	68	100*	3,94
X2.4	0	0	0	0	13	19,1	41	60,2	14	20,5	68	100*	4,01
X2.5	0	0	6	8,8	17	25,0	35	51,4	10	14,7	68	100*	3,72
X2.6	0	0	0	0	23	33,8	24	35,2	21	30,8	68	100*	3,97
X2.7	0	0	0	0	10	14,7	31	45,5	27	39,7	68	100*	4,25
X2.8	0	0	0	0	15	22,0	27	39,7	26	38,2	68	100*	4,16
X2.9	0	0	0	0	6	8,8	43	63,2	19	27,9	68	100*	4,19
X2.10	0	0	0	0	13	19,1	36	52,9	19	27,9	68	100*	4,08
X2.11	0	0	0	0	10	14,7	34	50,0	24	35,2	68	100*	4,20
X2.12	0	0	0	0	9	13,2	35	45,5	24	35,2	68	100*	4,22
Grand Mean													3,98

Sumber : Data diolah, 2014

Keterangan :

- * : Pembulatan
- X2.1 : Surat lamaran yang saya berikan sudah bermaterai
- X2.2 : Surat lamaran yang saya berikan ditulis tangan
- X2.3 : Tulisan lamaran saya tergolong tulisan yang rapi
- X2.4 : Cara berpenampilan saya sudah rapi pada saat wawancara pendahuluan
- X2.5 : Saya sudah berkomunikasi dengan baik pada wawancara pendahuluan
- X2.6 : Saya mempunyai prestasi kerja yang bagus pada saat wawancara pendahuluan
- X2.7 : Saya mempunyai kondisi fisik yang sesuai dengan kriteria perusahaan
- X2.8 : Kemampuan yang saya miliki sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan
- X2.9 : Saya mempunyai motivasi kerja yang tinggi
- X2.10 : Saya mempunyai kesehatan fisik yang bagus pada saat pemeriksaan kesehatan
- X2.11 : Saya mempunyai penglihatan yang baik pada saat pemeriksaan kesehatan
- X2.12 : Saya mempunyai pendengaran yang baik pada saat pemeriksaan kesehatan

Pada pernyataan surat lamaran yang saya berikan sudah bermaterai (X2.1) sebanyak 15 responden (22,0%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (26,4%) menyatakan setuju, 10 responden (14,7%) menyatakan ragu-ragu, dan 25 responden (36,7%) menyatakan tidak setuju, sedangkan mean item mempunyai nilai sebesar 3,22. Hal ini menunjukkan bahwa setengah lebih dari responden ragu-ragu dan tidak setuju dengan pernyataan surat lamaran yang saya berikan sudah bermaterai.

Pada pernyataan surat lamaran yang saya berikan ditulis tangan (X2.2) sebanyak 25 responden (36,7%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (33,8%) menyatakan setuju, 10 responden (14,7%) menyatakan ragu-ragu, 9 responden (13,2%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1,4%) menyatakan sangat tidak setuju, sedangkan mean item mempunyai nilai sebesar 3,91. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan surat lamaran yang saya berikan ditulis tangan.

Pada pernyataan tulisan lamaran saya tergolong tulisan yang rapi (X2.3) sebanyak 25 responden (36,7%) menyatakan sangat setuju, 19 responden (27,9%) menyatakan setuju, 19 responden (27,9%) menyatakan ragu-ragu, dan 5 responden (7,3%) menyatakan tidak setuju, sedangkan mean item mempunyai nilai sebesar 3,94. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan tulisan lamaran saya tergolong tulisan yang rapi.

Pada pernyataan cara berpenampilan saya sudah rapi pada saat wawancara pendahuluan (X2.4) sebanyak 14 responden (20,5%) menyatakan sangat setuju, 41 responden (60,2%) menyatakan setuju, dan 13 responden (19,1%) menyatakan ragu-ragu, sedangkan mean item mempunyai nilai sebesar 4,01. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan cara berpenampilan saya sudah rapi pada saat wawancara pendahuluan.

Pada pernyataan saya sudah berkomunikasi dengan baik pada wawancara pendahuluan (X2.5) sebanyak 10 responden (14,7%) menyatakan sangat setuju, 35 responden (51,4%) menyatakan setuju, 17 responden (25,0%) menyatakan ragu-ragu, dan 6 responden (8,8%) menyatakan tidak setuju, sedangkan mean item mempunyai nilai sebesar 3,72. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan saya sudah berkomunikasi dengan baik pada wawancara pendahuluan.

Pada pernyataan saya mempunyai prestasi kerja yang bagus pada saat wawancara pendahuluan (X2.6) sebanyak 21 responden (30,8%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (35,2%) menyatakan setuju, dan 23 responden (33,8%) menyatakan ragu-ragu, sedangkan mean item mempunyai nilai sebesar

3,97. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan saya mempunyai prestasi kerja yang bagus pada saat wawancara pendahuluan.

Pada pernyataan saya mempunyai kondisi fisik yang sesuai dengan kriteria perusahaan (X2.7) sebanyak 27 responden (39,7%) menyatakan sangat setuju, 31 responden (45,5%) menyatakan setuju, dan 10 responden (14,7%) menyatakan ragu-ragu, sedangkan mean item mempunyai nilai sebesar 4,25. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan saya mempunyai kondisi fisik yang sesuai dengan kriteria perusahaan.

Pada pernyataan kemampuan yang saya miliki sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan (X2.8) sebanyak 26 responden (38,2%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (39,7%) menyatakan setuju, dan 15 responden (22,0%) menyatakan ragu-ragu, sedangkan mean item mempunyai nilai sebesar 4,16. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan kemampuan yang saya miliki sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Pada pernyataan saya mempunyai motivasi kerja yang tinggi (X2.9) sebanyak 19 responden (27,9%) menyatakan sangat setuju, 43 responden (63,2%) menyatakan setuju, dan 6 responden (8,8%) menyatakan ragu-ragu, sedangkan mean item mempunyai nilai sebesar 4,19. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan saya mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

Pada pernyataan saya mempunyai kesehatan fisik yang bagus pada saat pemeriksaan kesehatan (X2.10) sebanyak 19 responden (27,9%) menyatakan sangat setuju, 36 responden (52,9%) menyatakan setuju, dan 13 responden (19,1%) menyatakan ragu-ragu, sedangkan mean item mempunyai nilai sebesar

4,08. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan saya mempunyai kesehatan fisik yang bagus pada saat pemeriksaan kesehatan.

Pada pernyataan saya mempunyai penglihatan yang baik pada saat pemeriksaan kesehatan (X2.11) sebanyak 24 responden (35,2%) menyatakan sangat setuju, 34 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 10 responden (14,7%) menyatakan ragu-ragu, sedangkan mean item mempunyai nilai sebesar

4,20. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan saya mempunyai penglihatan yang baik pada saat pemeriksaan kesehatan.

Pada pernyataan saya mempunyai pendengaran yang baik pada saat pemeriksaan kesehatan (X2.12) sebanyak 24 responden (35,2%) menyatakan sangat setuju, 35 responden (45,5%) menyatakan setuju, dan 9 responden (13,2%) menyatakan ragu-ragu, sedangkan mean item mempunyai nilai sebesar 4,22. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan saya mempunyai pendengaran yang baik pada saat pemeriksaan kesehatan.

Berdasarkan perhitungan analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju bahwa langkah-langkah seleksi yang terdiri dari seleksi surat lamaran, wawancara pendahuluan, wawancara akhir, dan tes kesehatan merupakan proses penting yang harus dilalui setiap pelamar untuk menjadi karyawan di PT. Lieas Tekstil Lawang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *grand mean* sebesar 3,98.

c. Deskripsi Variabel Penempatan Karyawan (Y)

Berikut ini akan dijelaskan pada tabel 4.14 mengenai jawaban yang terdapat dalam variabel Penempatan Karyawan (Y). Hasil kuesioner yang disebarkan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14

Distribusi Frekuensi Variabel Penempatan Karyawan (Y)

No	Skor												Mean
	1		2		3		4		5		Total		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	
Y1.1	0	0	17	25,0	9	13,2	27	39,7	15	22,0	68	100*	3,52
Y1.2	0	0	1	1,4	4	5,8	47	69,1	16	23,5	68	100*	4,14
Y1.3	0	0	1	1,4	1	1,4	34	50,0	32	47,0	68	100*	4,54
Y1.4	0	0	1	1,4	5	7,3	40	58,8	22	32,3	68	100*	4,22
Y1.5	0	0	4	5,8	8	11,7	39	57,3	17	25,0	68	100*	4,01
Y1.6	0	0	1	1,4	1	1,4	39	57,3	27	39,7	68	100*	4,35
Y1.7	0	0	0	0	0	0	27	39,7	41	60,2	68	100*	4,60
Y1.8	0	0	0	0	0	0	37	54,4	31	45,5	68	100*	4,45
Grand Mean												4,22	

Sumber : Data diolah, 2014

Keterangan :

* : Pembulatan

Y1.1 : Jabatan saya sekarang sesuai dengan latar belakang pendidikan formal dan non formal yang saya miliki

Y1.2 : Saya dapat mengaplikasikan pengetahuan yang dimiliki ke dalam pekerjaan

Y1.3 : Pengetahuan yang saya miliki dapat membantu saya dalam menjalankan SOP (Standard Operational Procedure) perusahaan

Y1.4 : Pendidikan formal dan non formal yang saya miliki memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik

Y1.5 : Jabatan saya sekarang sesuai dengan ketrampilan yang saya miliki

Y1.6 : Saya dapat menerapkan ketrampilan yang saya kuasai pada jabatan saya sekarang

Y1.7 : Saya dapat menggunakan peralatan yang tersedia sesuai dengan baik

Y1.8 : Ketrampilan yang saya punya memudahkan pekerjaan saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik

Pada pernyataan jabatan saya sekarang sesuai dengan latar belakang pendidikan formal dan non formal yang saya miliki (Y1.1) sebanyak 15 responden (22,0%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (39,7%) menyatakan setuju, 9 responden (13,2%) menyatakan ragu-ragu, dan 17 responden (25,0%) menyatakan tidak setuju, sedangkan mean item mempunyai nilai sebesar 3,52. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan jabatan saya sekarang sesuai dengan latar belakang pendidikan formal dan non formal yang saya miliki.

Pada pernyataan saya dapat mengaplikasikan pengetahuan yang dimiliki ke dalam pekerjaan (Y1.2) sebanyak 16 responden (23,5%) menyatakan sangat setuju, 47 responden (69,1%) menyatakan setuju, 4 responden (5,8%) menyatakan ragu-ragu, dan 1 responden (1,4%) menyatakan tidak setuju, sedangkan mean item mempunyai nilai sebesar 4,14. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan saya dapat mengaplikasikan pengetahuan yang dimiliki ke dalam pekerjaan.

Pada pernyataan pengetahuan yang saya miliki dapat membantu saya dalam menjalankan SOP (*Standard Operational Procedure*) perusahaan (Y1.3) sebanyak 32 responden (47,0%) menyatakan sangat setuju, 34 responden (50,0%) menyatakan setuju, 1 responden (1,4%) menyatakan ragu-ragu, dan 1 responden (1,4%) menyatakan tidak setuju, sedangkan mean item mempunyai nilai sebesar 4,54. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan pengetahuan yang saya miliki dapat membantu saya dalam menjalankan SOP (*Standard Operational Procedure*) perusahaan.

Pada pernyataan pendidikan formal dan non formal yang saya miliki memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Y1.4) sebanyak 22 responden (32,3%) menyatakan sangat setuju, 40 responden (58,8%) menyatakan setuju, 5 responden (7,3%) menyatakan ragu-ragu, dan 1 responden (1,4%) menyatakan tidak setuju, sedangkan mean item mempunyai nilai sebesar 4,22. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan pendidikan formal dan non formal yang saya miliki memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Pada pernyataan jabatan saya sekarang sesuai dengan ketrampilan yang saya miliki (Y1.5) sebanyak 17 responden (25,0%) menyatakan sangat setuju, 39 responden (57,3%) menyatakan setuju, 8 responden (11,7%) menyatakan ragu-ragu, dan 4 responden (5,8%) menyatakan tidak setuju, sedangkan mean item mempunyai nilai sebesar 4,01. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan jabatan saya sekarang sesuai dengan ketrampilan yang saya miliki.

Pada pernyataan saya dapat menerapkan ketrampilan yang saya kuasai pada jabatan saya sekarang (Y1.6) sebanyak 27 responden (39,7%) menyatakan sangat setuju, 39 responden (57,3%) menyatakan setuju, 1 responden (1,4%) menyatakan ragu-ragu, dan 1 responden (1,4%) menyatakan tidak setuju, sedangkan mean item mempunyai nilai sebesar 4,35. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan saya dapat menerapkan ketrampilan yang saya kuasai pada jabatan saya sekarang.

Pada pernyataan saya dapat menggunakan peralatan yang tersedia sesuai dengan baik (Y1.7) sebanyak 41 responden (60,2%) menyatakan sangat setuju, dan 27 responden (39,7%) menyatakan setuju, sedangkan mean item mempunyai nilai sebesar 4,60. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan saya dapat menggunakan peralatan yang tersedia sesuai dengan baik.

Pada pernyataan ketrampilan yang saya punya memudahkan pekerjaan saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Y1.8) sebanyak 31 responden (45,5%) menyatakan sangat setuju, dan 37 responden (54,4%) menyatakan setuju, sedangkan mean item mempunyai nilai sebesar 4,45. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan ketrampilan yang saya punya memudahkan pekerjaan saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

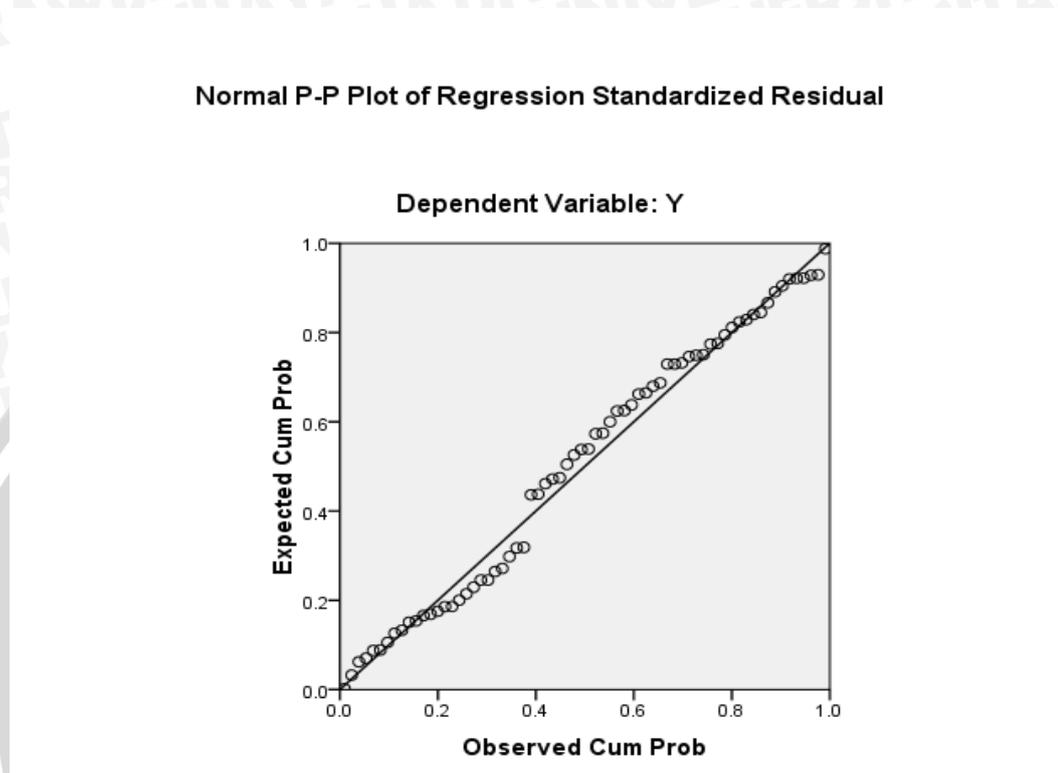
Berdasarkan perhitungan analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju bahwa penempatan karyawan yang terdiri dari kesesuaian pendidikan, dan kesesuaian ketrampilan telah sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan yang mereka miliki. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *grand mean* sebesar 4,22.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan dengan melihat normal *P-Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Distribusi normal akan membentuk garis diagonal dan *plotting*

data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Berikut adalah gambar 4.1 hasil pengujian normalitas hasil pengolahan program *SPSS v.22.0.0*.



Gambar 4.1

Gambar Grafik Uji Normalitas Data

Sumber : Data diolah, 2014

Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik residual model regresi sudah berdistribusi normal karena titik-titik tampak menyebar di sekitar garis diagonal. Dengan demikian syarat kenormalan sebagai pengujian statistik menggunakan regresi sudah dapat terpenuhi.

b. Uji Autokorelasi

Adanya suatu autokorelasi bertentangan dengan salah satu asumsi dasar dari regresi berganda yaitu tidak adanya korelasi diantara alat acaknya. Artinya

jika ada autokorelasi, maka dapat dikatakan bahwa koefisien korelasi yang diperoleh kurang akurat. Untuk mengetahui adanya autokorelasi digunakan uji *Durbin Watson* yang bisa dilihat dari hasil uji regresi berganda. Secara konvensional dapat dikatakan bahwa suatu persamaan regresi dikatakan telah memenuhi asumsi autokorelasi jika nilai dari uji *Durbin Watson* mendekati dua atau lebih. Berikut adalah tabel nilai *Durbin Watson* untuk ketentuan autokorelasi.

Nilai uji *Durbin Watson* dalam penelitian ini sebesar 1,587. Berdasarkan tabel nilai *Durbin Watson* untuk ketentuan autokorelasi, angka 1,587 berada di antara 1,55–2,63 maka model regresi tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 4.15
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.387 ^a	.150	.124	3.52163	.150	5.741	2	65	.005	1.587

Sumber : Data diolah, 2014

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan cara melihat nilai toleransi (*tolerance*, TOL) dan faktor inflasi varians (*Variance Inflation Factor*, VIF). Kriterianya, jika toleransi sama dengan satu atau mendekati satu dan nilai VIF <10 maka tidak ada gejala multikolinieritas. Sebaliknya jika nilai toleransi tidak sama dengan satu atau mendekati nol dan nilai VIF > 10, maka diduga ada gejala multikolinieritas. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila



nilai VIF < 10 , dan nilai *tolerance* $> 0,05$ (5%). Berikut tabel 4.16 hasil pengujian Multikolinieritas yang diperoleh dari program SPSS v.22.0.0.

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolenieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	19.195	4.336		4.426	.000		
X1	.187	.071	.302	2.635	.011	.997	1.004
X2	.116	.059	.226	1.971	.053	.997	1.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2014

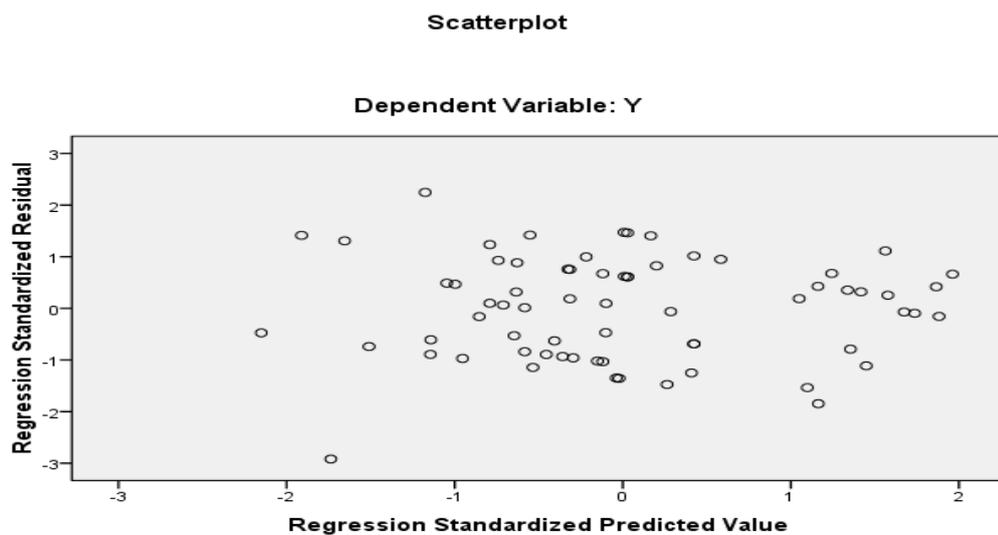
Hasil pengujian dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai *tolerance* semua variabel berada di atas 0,05 yaitu sebesar 0,997 dan nilai VIF semua variabel berada di bawah 10 yaitu sebesar 1,004. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan Residualnya (ZRESID). Dasar analisis untuk pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan gambar di dibawah, diketahui bahwa model regresi dari variabel bebas dan variabel terikat tidak terjadi heterokedastisitas karena titik-titik pada grafik menyebar.



Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah, 2014

3. Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Uji hipotesis dalam penelitian ini diuji menggunakan regresi linear berganda bantuan *Program SPSS v.22.0.0* yang dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independent dan variabel dependen melalui

hubungan variabel Kualifikasi Pekerjaan (X1), variabel Langkah-langkah Seleksi (X2) dengan variabel Penempatan Karyawan (Y) dengan tingkat kepercayaan 95% atau signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil regresi ditunjukkan pada Tabel 4.17.

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19.195	4.336		4.426	.000
	X1	.187	.071	.302	2.635	.011
	X2	.116	.059	.226	1.971	.053
	R	0,387				
	R Square	0,150				
	Adjusted R Square	0,124				

Sumber : Data diolah, 2014

Model regresi yang digunakan adalah *Unstandardized coefficients* (β), karena data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang pengukurannya menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok, dalam *Unstandardized coefficients* (β) ukuran variabel atau ukuran jawaban telah disamakan.

Dari hasil analisis dengan program SPSS tersebut, maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Dari hasil analisis regresi di atas, maka dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 19,195 + 0,187 X_1 + 0,116 X_2 + e$$

Penjelasan persamaan :

1. Nilai konstanta 19,195 ini menunjukkan jika variabel Kualifikasi Pekerjaan (X1) dan Langkah-langkah Seleksi (X2) diabaikan atau diasumsikan 0 (nol) maka Penempatan Karyawan (Y) adalah 19,195 artinya sebelum atau tanpa adanya variabel Kualifikasi Pekerjaan (X1) dan Langkah-langkah Seleksi (X2) dalam perusahaan maka besarnya Penempatan Karyawan (Y) akan sebesar 19,195.
2. Nilai koefisien Kualifikasi Pekerjaan (X1) sebesar + 0,187 sehingga dapat diinterpretasikan bahwa setiap kenaikan variabel Kualifikasi Pekerjaan (X1) sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan Penempatan Karyawan (Y) + 0,187. Koefisien variabel Kualifikasi Pekerjaan (X1) bernilai positif. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi peningkatan Kualifikasi Pekerjaan (X1), maka akan mengakibatkan Penempatan Karyawan (Y) semakin meningkat.
3. Nilai koefisien Langkah-langkah Seleksi (X2) sebesar + 0,116 sehingga dapat diinterpretasikan bahwa setiap kenaikan variabel Langkah-langkah Seleksi (X2) sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan Penempatan Karyawan (Y) + 0,116. Koefisien variabel Langkah-langkah Seleksi (X2) bernilai positif. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi peningkatan Langkah-langkah Seleksi (X2), maka akan mengakibatkan Penempatan Karyawan (Y) semakin meningkat.
4. Nilai R sebesar 0,387. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 0,387 antara variabel Kualifikasi

Pekerjaan (X1) dan Langkah-langkah Seleksi (X2) dengan variabel Penempatan Karyawan (Y). Yaitu terdapat hubungan yang rendah antara variabel Kualifikasi Pekerjaan (X1) dan Langkah-langkah Seleksi (X2) terhadap variabel Penempatan Karyawan (Y).

Tabel 4.18
Tabel Tingkat Hubungan Nilai R

No	Interval Koefisien	Tingkat hubungan
1	0,00 - 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 - 0,399	Rendah
3	0,40 - 0,599	Sedang
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiono, 2009:74

5. Nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,124 atau 12,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kualifikasi Pekerjaan (X1) dan Langkah-langkah Seleksi (X2) yang digunakan dalam persamaan regresi ini mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap Penempatan Karyawan (Y) sebesar 12,4% sedangkan sisanya sebesar 87,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar 2 (dua) variabel Independent atau bebas yang diteliti dalam penelitian ini.

4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan signifikansi antara variabel Kualifikasi Pekerjaan (X1) dan Langkah-langkah Seleksi (X2) terhadap variabel Penempatan Karyawan (Y). semua variabel diuji secara serentak atau bersama-sama dengan menggunakan uji F atau

ANOVA. Dengan menggunakan bantuan *Program SPSS v.22.0.0*. didapatkan hasil hipotesis simultan dengan menggunakan Uji F pada tabel 4.19 sebagai berikut :

Tabel 4.19
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142.392	2	71.196	5.741	.005 ^a
	Residual	806.122	65	12.402		
	Total	948.515	67			

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2014

Pada pengujian ini menggunakan hipotesis statistik sebagai berikut :

H0: $F_{hitung} < F_{tabel}$
Sig F < 0,05

Berarti tidak terdapat pengaruh simultan dari Kualifikasi Pekerjaan (X1) dan Langkah-langkah Seleksi (X2) terhadap variabel Penempatan Karyawan (Y).

H1 : $F_{hitung} > F_{tabel}$
Sig F < 0,05

Berarti terdapat pengaruh simultan dari Kualifikasi Pekerjaan (X1) dan Langkah-langkah Seleksi (X2) terhadap variabel Penempatan Karyawan (Y).

Untuk mengetahui nilai F_{tabel} peneliti menggunakan bantuan *Program Microsoft Excel 2010* dengan rumus =FINV(0.05,2,65) didapatkan nilai dari F_{tabel} dengan probabilitas sebesar 0,05 atau 5% kemudian *degress of freedom* (df) $n_1 = 2$ dan *degress of freedom* (df) $n_2 = 65$ adalah sebesar 3,138. Dari hasil

perhitungan $F_{hitung} 5,741 > F_{tabel} 3,138$ dan signifikansi $0,005 < 0,05$ sehingga keputusannya adalah H_1 diterima dan H_0 ditolak. Menjelaskan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dari variabel Kualifikasi Pekerjaan (X_1) dan Langkah-langkah Seleksi (X_2) terhadap variabel Penempatan Karyawan (Y) pada taraf uji signifikan $0,05$.

5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara Kualifikasi Pekerjaan (X_1) dan Langkah-langkah Seleksi (X_2) terhadap variabel Penempatan Karyawan (Y) secara parsial. Dasar pengambilan keputusan apabila nilai $Sig\ t > 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan demikian sebaliknya.

Tabel 4.20
Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.195	4.336		4.426	.000
	X1	.187	.071	.302	2.635	.011
	X2	.116	.059	.226	1.971	.053

Sumber : Data diolah, 2014

Untuk mengetahui nilai t_{tabel} peneliti menggunakan bantuan *Program Microsoft Excel 2010* (dengan rumus $=TINV(0.05,65)$) didapatkan nilai dari t_{tabel} dengan probabilitas sebesar $0,05$ atau 5% dan *degrees of freedom* (df) = 65 adalah sebesar $1,997$. maka dapat dibuat analisa pengujian hipotesis sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis variabel Kualifikasi Pekerjaan (X1) terhadap variabel Penempatan Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa variabel Kualifikasi Pekerjaan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Penempatan Karyawan (Y). Hal ini bisa dilihat dari hasil perhitungan $t_{hitung} 2,635 > t_{tabel} 1,997$ dan signifikansi $0,011 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat diambil kesimpulan variabel bebas Kualifikasi Pekerjaan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Penempatan Karyawan (Y).

b. Pengujian Hipotesis variabel Langkah-langkah Seleksi (X2) terhadap variabel Penempatan Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa variabel Langkah-langkah Seleksi (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Penempatan Karyawan (Y). Hal ini bisa dilihat dari hasil perhitungan $t_{hitung} 1,971 < t_{tabel} 1,997$ dan signifikansi $0,053 > 0,05$. Maka H_1 ditolak dan H_0 diterima, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Langkah-langkah Seleksi (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Penempatan Karyawan (Y).

D. Pembahasan

Dari hasil perhitungan R sebesar 0,387, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang rendah antara variabel Kualifikasi Pekerjaan (X1) dan Langkah-langkah Seleksi (X2) terhadap Penempatan Karyawan (Y).

1. Analisis Deskriptif dari Variabel Kualifikasi Pekerjaan (X1), Langkah-langkah Seleksi (X2) dan Penempatan Karyawan (Y)

Berdasarkan perhitungan analisis deskriptif variabel Kualifikasi Pekerjaan (X1) dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju dengan pernyataan latar belakang pendidikan merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan, latar belakang pendidikan formal saya sesuai dengan persyaratan perusahaan, latar belakang pendidikan non formal saya sesuai dengan persyaratan perusahaan, keahlian individu merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan, keahlian individu dalam mengoperasikan mesin merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan, wawasan individu tentang tekstil merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan, pengalaman kerja merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan, semakin lama pengalaman kerja semakin berkualitas seorang pelamar, pengalaman kerja di perusahaan sejenis merupakan Kualifikasi Pekerjaan, kesehatan fisik merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan, kesehatan penglihatan merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan, dan kondisi pendengaran merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Grand Mean* sebesar 4,01.

Berdasarkan perhitungan analisis deskriptif variabel Langkah-langkah Seleksi (X2) dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju dengan pernyataan surat lamaran yang saya berikan sudah bermaterai, surat lamaran yang saya berikan ditulis tangan, tulisan lamaran saya tergolong tulisan yang rapi, cara berpenampilan saya sudah rapi pada saat wawancara pendahuluan,

saya sudah berkomunikasi dengan baik pada wawancara pendahuluan, saya mempunyai prestasi kerja yang bagus pada saat wawancara pendahuluan, saya mempunyai kondisi fisik yang sesuai dengan kriteria perusahaan, kemampuan yang saya miliki sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, saya mempunyai motivasi kerja yang tinggi, saya mempunyai kesehatan fisik yang bagus pada saat pemeriksaan kesehatan, saya mempunyai penglihatan yang baik pada saat pemeriksaan kesehatan, dan saya mempunyai pendengaran yang baik pada saat pemeriksaan kesehatan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Grand Mean* sebesar 3,98.

Berdasarkan perhitungan analisis deskriptif variabel Penempatan Karyawan (Y) dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju dengan pernyataan jabatan saya sekarang sesuai dengan latar belakang pendidikan formal dan non formal yang saya miliki, saya dapat mengaplikasikan pengetahuan yang dimiliki ke dalam pekerjaan, pengetahuan yang saya miliki dapat membantu saya dalam menjalankan SOP (Standard Operational Procedure) perusahaan, pendidikan formal dan non formal yang saya miliki memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik, jabatan saya sekarang sesuai dengan ketrampilan yang saya miliki, saya dapat menerapkan ketrampilan yang saya kuasai pada jabatan saya sekarang, saya dapat menggunakan peralatan yang tersedia sesuai dengan baik, dan ketrampilan yang saya punya memudahkan pekerjaan saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Grand Mean* sebesar 4,22.

Berdasarkan analisis deskriptif diatas yang menggambarkan atau mendeskripsikan tentang variabel Kualifikasi Pekerjaan (X1), Langkah-langkah Seleksi (X2) dan Penempatan Karyawan (Y) didominasi jawaban responden cenderung setuju, ketiganya berada pada daerah positif (kuat) karena pada interval 3-5. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan seleksi dan penempatan karyawan di PT. Lieas Tekstil Lawang sudah berjalan dengan baik.

2. Pengaruh Simultan variabel Kualifikasi Pekerjaan (X1) dan Langkah-langkah Seleksi (X2) terhadap Penempatan Karyawan (Y)

Dari hasil analisis statistik dengan menggunakan analisis linear berganda pada Uji F dengan tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha = 0,05$). Hipotesis alternatif yang pertama (H1) menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Kualifikasi Pekerjaan (X1), Langkah-langkah Seleksi (X2) terhadap Penempatan Karyawan (Y) terbukti atau dapat diterima. Hal ini dapat dijelaskan dengan $F_{hitung} 5,741 > F_{tabel} 3,138$ dan signifikansi $0,005 < 0,05$ sehingga keputusannya adalah H1 diterima dan H0 ditolak. Menjelaskan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dari variabel Kualifikasi Pekerjaan (X1), Langkah-langkah Seleksi (X2) terhadap Penempatan Karyawan (Y). Hal ini menjelaskan bahwa apabila penerapan seleksi karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan kesesuaian penempatan karyawan. Demikian juga sebaliknya, apabila penerapan seleksi karyawan diturunkan maka akan menurunkan kesesuaian penempatan karyawan.

Nilai *Adjusted R Square* menjelaskan bahwa variabel Kualifikasi Pekerjaan (X1) dan Langkah-langkah Seleksi (X2) yang digunakan dalam persamaan regresi ini mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel Penempatan Karyawan (Y) sebesar 12,4% sedangkan sisanya sebesar 87,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar 2 (dua) variabel Independent atau bebas yang diteliti dalam penelitian ini. Whitehead dalam Komaruddin (2000:40) mengemukakan “Spesifikasi jabatan merupakan dasar untuk pencarian calon karyawan (perekrutan), penempatan karyawan, pemindahan karyawan, dan promosi kerja”. Spesifikasi jabatan adalah variabel lain yang mempengaruhi penempatan karyawan.

Dengan signifikansi hasil penelitian ini maka proses seleksi karyawan PT. Lieas Tekstil Lawang bagian produksi harus diperhatikan dengan cermat, bukan hanya untuk mengisi jabatan yang lowong saja, namun proses seleksi dapat menimbulkan kesesuaian penempatan karyawan sesuai dengan prinsip “*The Right Man on the Right Place*”. Dengan kesesuaian ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh, dan akan berdampak langsung terhadap produktivitas PT. Lieas Tekstil Lawang.

3. Pengaruh Parsial variabel Kualifikasi Pekerjaan (X1) dan Langkah-langkah Seleksi (X2) terhadap Penempatan Karyawan (Y)

a. Variabel Kualifikasi Pekerjaan (X1)

Pada pengumpulan data melalui kuesioner, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bahwa latar belakang pendidikan,

keahlian, pengalaman kerja, dan kesehatan fisik merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan ketika proses seleksi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa perusahaan sudah menerapkan standar Kualifikasi Pekerjaan untuk mencari pelamar yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa variabel Kualifikasi Pekerjaan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Penempatan Karyawan (Y). Hal ini bisa dilihat dari hasil perhitungan $t_{hitung} 2,635 > t_{tabel} 1,997$ dan signifikansi $0,011 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima bahwa variabel bebas Kualifikasi Pekerjaan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Penempatan Karyawan (Y). Besarnya pengaruh variabel Kualifikasi Pekerjaan (X1) sebesar 0,187 (18,7%) terhadap Penempatan Karyawan (Y).

Hal ini juga diperkuat oleh teori yang dikemukakan Hasibuan (2002:54), “Kualifikasi Pekerjaan meliputi umur, keahlian, kesehatan fisik, pendidikan, jenis kelamin, tampang, bakat, temperamen, karakter, pengalaman kerja, kerja sama, kejujuran, kedisiplinan, inisiatif, dan kreativitas”. Penyeleksi harus mengetahui secara jelas kualifikasi yang akan diseleksi dari pelamar. Hal ini sangat penting supaya sasaran dicapai dengan baik. Tanpa mengetahui secara jelas Kualifikasi Pekerjaan akan mengakibatkan sasaran yang dicapai akan menyimpang.

b. Variabel Langkah-langkah Seleksi (X2)

Pada pengumpulan data melalui kuesioner, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bahwa seleksi surat lamaran, wawancara pendahuluan, wawancara akhir, dan tes kesehatan merupakan tahapan-tahapan

yang dilalui pelamar pada proses seleksi karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah menerapkan prosedur seleksi karyawan yang cukup baik.

Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa variabel Langkah-langkah Seleksi (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Penempatan Karyawan (Y). Hal ini bisa dilihat dari hasil perhitungan thitung $1,971 < ttabel$ $1,997$ dan signifikansi $0,053 > 0,05$. Maka H1 ditolak dan H0 diterima, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Langkah-langkah Seleksi (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Penempatan Karyawan (Y). Besarnya pengaruh variabel Langkah-langkah Seleksi (X2) sebesar $0,116$ (11,6%) terhadap Penempatan Karyawan (Y).

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara kepada narasumber Ibu Widya Ayu Anggraeni, SE selaku Kabag Personalia PT. Lieas Tekstil Lawang pada hari Jum'at 18 Juli 2014 pukul 14.20.

Pertanyaan : Apakah langkah-langkah seleksi yang dilakukan di PT. Lieas Tekstil Lawang digunakan sebagai dasar penempatan karyawan ?

“Proses seleksi karyawan dilakukan di PT. Lieas Tekstil Lawang untuk mencari karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, tahapan ini dimulai dengan seleksi surat lamaran, wawancara pendahuluan, wawancara akhir, dan sampai pada tes kesehatan. Tahapan seleksi yang dilakukan hanya bertujuan untuk menerima atau menolak calon pelamar. Sedangkan pada proses penempatan karyawan, perusahaan memakai Kualifikasi Pekerjaan yang dimiliki oleh pelamar sebagai acuan untuk menetapkan spesifikasi jabatan yang sesuai untuk karyawan.”

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan baik menggunakan analisis deskriptif, analisis linear berganda serta uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t), maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis statistik dengan menggunakan analisis linear berganda pada Uji F dengan tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha = 0,05$). Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dari variabel Kualifikasi Pekerjaan (X1), Langkah-langkah Seleksi (X2) terhadap Penempatan Karyawan (Y).
2. Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa variabel Kualifikasi Pekerjaan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Penempatan Karyawan (Y), sedangkan variabel Langkah-langkah Seleksi (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Penempatan Karyawan (Y).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, kepada perusahaan direkomendasikan untuk mengambil beberapa langkah strategis berkaitan dengan seleksi, dan penempatan karyawan pada karyawan bagian produksi, antara lain:

1. Perusahaan diharapkan melakukan seleksi karyawan berdasarkan kompetensi yang diinginkan perusahaan, sehingga karyawan yang diterima benar-benar sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

2. Perusahaan perlu memperbaiki kualifikasi/persyaratan yang akan digunakan pada proses seleksi, karena hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Kualifikasi Pekerjaan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Penempatan Karyawan (Y).
3. Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa variabel Kualifikasi Pekerjaan (X1) dan Langkah-langkah Seleksi (X2) memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel Penempatan Karyawan (Y) sebesar 12,4%. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan melakukan langkah-langkah lain sebagai penentuan penempatan karyawan, sebagai contoh dengan *Job Analysis* perusahaan dapat mengetahui spesifikasi jabatan apa yang cocok untuk karyawan yang telah lolos proses seleksi.
4. Untuk penelitian berikutnya, diharapkan menambah indikator usia, dan jenis kelamin pada variabel Kualifikasi Pekerjaan (X1). Karena usia dan jenis kelamin tertentu merupakan indikator yang dipertimbangkan perusahaan manufaktur yang memberlakukan 3 *shift* kerja dalam sehari.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. ed.4. cet.11. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bernardin, Russel. 2003. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat
- Dianawati, Christina. 2012. *Hubungan Pelaksanaan Seleksi dengan Kesesuaian Penempatan Karyawan*. Universitas Widyatama. Jakarta: Skripsi yang tidak dipublikasikan.
- Firmansyah, Azhar. 2011. *Pengaruh Pelaksanaan Seleksi Sumber Daya manusia Terhadap Penempatan Jabatan Pegawai*. UIN Syarif Hidayatullah. Jakarta: Skripsi yang tidak dipublikasikan.
- Gaol, Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Cetakan ke. IV*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta.
- Gujarati, D. 2003. *Basic Econometric*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jackson, Schuler, Werner. 2010. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Komaruddin. 2000. *Pengadaan Personalia*. ed.1. Jakarta: CV. Rajawali.
- Martoyo Susilo, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 3. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, Robert L., Jackson, John H. 2009. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.

- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Redyanti, Puti. 2009. *Analisis Model Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan*. Institut Pertanian Bogor. Bogor: Skripsi yang tidak dipublikasikan.
- Santoso, Singgih, 2007. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta : PT Alex Media Komputindo.
- Schuller, Randall S. and Susan E. Jackson. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*. Jilid 1. Jakarta: Erlanga.
- Singarimbun, Masri dan Effendi. 2006. *Metode Penilaian Survai*. Jakarta: P.T. Pustaka LP3ES Indonesia.
- Siswanto, Bedjo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja* . Bandung: Sinar Baru.
- Sugiono. 2009. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabet.
- Wijaya, Tony. 2009. *Analisis Penelitian Menggunakan SPSS*. Universitas Atma Jaya. Yogyakarta.

Sumber Lain

- Pemerintah Republik Indonesia (2003), *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta.



INDUSTRI SANDANG

"PT. LIEAS"

Jalan Pandowo No. 8 Lawang Phone (0341) 426130, 427052, 427095 Fax. 426012

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 022/KP/07/2014
 Perihal : Surat Keterangan Penelitian

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Widya Ayu Anggraeni, SE
 Jabatan : Kepala Personalia PT. Lieas Tekstil Lawang

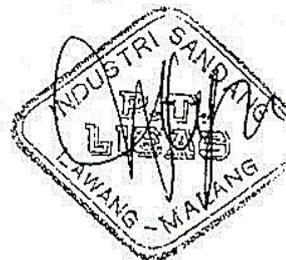
Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : Muhammad Zakki Ibrahim
 NIM : 105030200111102
 Asal Perguruan : Universitas Brawijaya
 Jurusan : Administrasi Bisnis
 Fakultas : Ilmu Administrasi

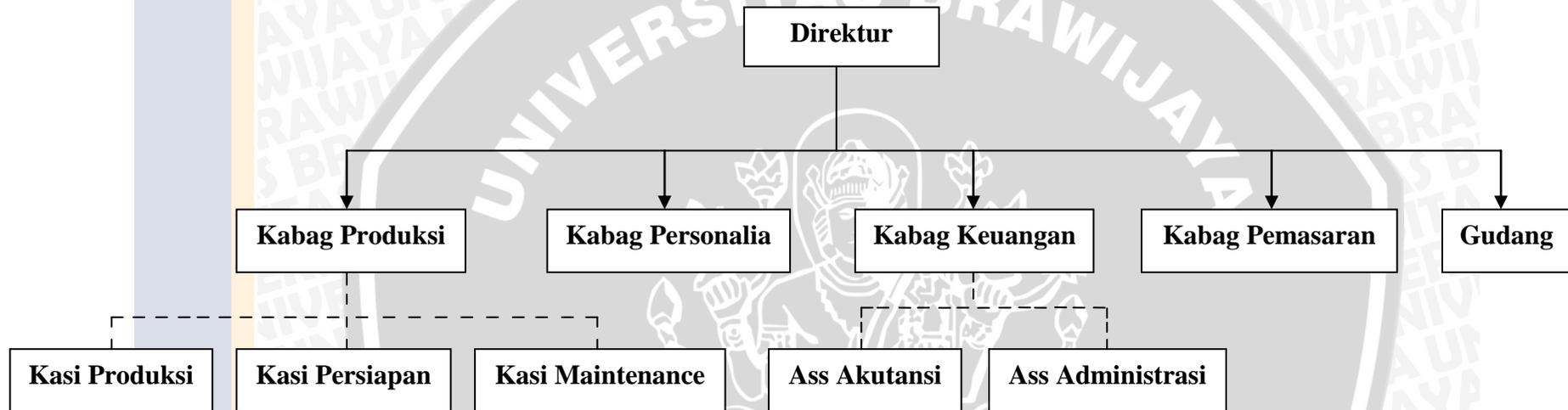
Telah melakukan penelitian di PT. Lieas Tekstil Lawang mulai 10 Juli sampai 20 Juli 2014 untuk memperoleh data guna penyusunan tugas akhir skripsi dengan judul "Pengaruh Seleksi terhadap Penempatan Karyawan".

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya, dan dapat digunakan sebagaimana semestinya.

Malang, 20 Juli 2014



Widya Ayu Anggraeni SE
 Kepala Personalia



Struktur Organisasi PT. Lieas Textil Lawang

Sumber : Data PT. Lieas Textil Lawang, 2014

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth: Bapak/Ibu Karyawan

PT. Lieas Tekstil

Lawang

Dengan hormat,

Demi tercapainya penelitian yang berjudul *Analisis Pengaruh Seleksi terhadap Penempatan Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi PT. Lieas Tekstil Lawang)*, maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu mengisi kuisisioner ini dengan lengkap dan sejujurnya.

Penelitian ini dimaksudkan guna memenuhi persyaratan dalam penyelesaian studi pada Fakultas Ilmu Administrasi di Universitas Brawijaya Malang. Kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu saya menjaga kerahasiaan identitas yang diberikan.

Atas bantuan serta kesediaan Bapak/Ibu mengisi daftar pernyataan ini saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Muhammad Zakki Ibrahim
NIM. 105030200111102

IDENTITAS RESPONDEN

Nama : (boleh tidak diisi)

Usia : tahun

Masa Kerja : tahun

Jenis Kelamin : laki-laki/perempuan *)

Pendidikan Terakhir : SMA sederajat/SMK sederajat/Diploma *)

*) lingkari yang sesuai

PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda “ ✓ ” (Check) pada salah satu kolom STS, TS, R, S, SS yang telah tersedia sesuai jawaban Anda.
2. Kolom STS untuk jawaban Sangat Tidak Setuju
3. Kolom TS untuk jawaban Tidak Setuju
4. Kolom R untuk jawaban Ragu-Ragu
5. Kolom S untuk jawaban Setuju
6. Kolom SS untuk jawaban Sangat Setuju

1. Kualifikasi Pekerjaan

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
A. Pendidikan						
1.	Latar belakang pendidikan merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan					
2.	Latar belakang pendidikan formal saya sesuai dengan persyaratan perusahaan					
3.	Latar belakang pendidikan non formal saya sesuai dengan persyaratan perusahaan					
B. Keahlian						
4.	Keahlian individu merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan					
5.	Keahlian inividu dalam mengoperasikan mesin merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan					
6.	Wawasan individu tentang tekstil merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan					
C. Pengalaman Kerja						
7.	Pengalaman kerja merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan					
8.	Semakin lama pengalaman kerja semakin berkualitas seorang pelamar					
9.	Pengalaman kerja di perusahaan sejenis merupakan Kualifikasi Pekerjaan.					
D. Kesehatan Fisik						
10.	Kesehatan fisik merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan					
11.	Kesehatan penglihatan merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan					
12.	Kondisi pendengaran merupakan hal penting yang diperhatikan perusahaan					



2. Langkah-langkah Seleksi

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
A. Seleksi Surat Lamaran						
1.	Surat lamaran yang saya berikan sudah bermaterai					
2.	Surat lamaran yang saya berikan ditulis tangan					
3.	Tulisan lamaran saya tergolong tulisan yang rapi					
B. Wawancara Pendahuluan						
4.	Cara berpenampilan saya sudah rapi pada saat wawancara pendahuluan					
5.	Saya sudah berkomunikasi dengan baik pada wawancara pendahuluan					
6.	Saya mempunyai prestasi kerja yang bagus pada saat wawancara pendahuluan					
C. Wawancara Akhir						
7.	Saya mempunyai kondisi fisik yang sesuai dengan kriteria perusahaan					
8.	Kemampuan yang saya miliki sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan					
9.	Saya mempunyai motivasi kerja yang tinggi					
D. Pemeriksaan Kesehatan						
10.	Saya mempunyai kesehatan fisik yang bagus pada saat pemeriksaan kesehatan					
11.	Saya mempunyai penglihatan yang baik pada saat pemeriksaan kesehatan					
12.	Saya mempunyai pendengaran yang baik pada saat pemeriksaan kesehatan					

3. Penempatan Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
A. Kesesuaian Pendidikan						
1.	Jabatan saya sekarang sesuai dengan latar belakang pendidikan formal dan non formal yang saya miliki					
2.	Saya dapat mengaplikasikan pengetahuan yang dimiliki ke dalam pekerjaan					
3.	Pengetahuan yang saya miliki dapat membantu saya dalam menjalankan SOP (<i>Standard Operational Procedure</i>) perusahaan					
4.	Pendidikan formal dan non formal yang saya miliki memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
B. Kesesuaian Ketrampilan						
5.	Jabatan saya sekarang sesuai dengan ketrampilan yang saya miliki					
6.	Saya dapat menerapkan ketrampilan yang saya kuasai pada jabatan saya sekarang					
7.	Saya dapat menggunakan peralatan yang tersedia sesuai dengan baik					
8.	Ketrampilan yang saya punya memudahkan pekerjaan saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik					

Tabulasi Data Variabel Kualifikasi Pekerjaan (X1)

Data Variabel Kualifikasi Pekerjaan (X1)													
Respon den	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	X1. 10	X1. 11	X1. 12	JUML AH
1	4	4	5	5	3	3	4	2	4	5	4	4	47
2	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	55
3	4	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	48
4	5	4	2	4	4	2	5	4	4	4	4	4	46
5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	57
6	4	5	2	4	5	4	4	3	5	4	4	4	48
7	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4	42
8	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	56
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	58
10	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	44
11	2	2	4	4	4	2	4	3	4	5	2	4	40
12	4	2	3	5	2	4	4	3	4	4	5	5	45
13	1	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	3	45
14	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	58
15	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	5	47
16	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	46
17	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	58
18	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	54
19	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	53
20	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	55
21	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	50
22	4	5	4	5	4	2	4	5	4	4	4	4	49
23	2	1	1	3	3	2	4	4	4	4	4	4	36
24	5	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	55
25	5	4	4	5	4	2	4	3	4	5	4	4	48
26	5	4	2	5	5	4	4	5	4	4	4	4	50
27	2	2	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	47
28	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	44
29	2	2	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	39
30	4	4	5	5	3	3	4	2	4	4	4	4	46
31	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	56
32	4	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	48
33	5	4	2	4	4	2	5	4	4	4	4	4	46
34	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	57
35	4	5	2	4	5	4	4	3	5	5	4	4	49
36	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	41
37	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	55

38	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	54
39	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	50
40	4	5	4	5	4	2	4	5	4	4	4	4	49
41	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	45
42	4	5	2	4	5	4	4	3	5	5	4	4	49
43	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	41
44	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	55
45	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	58
46	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	44
47	2	2	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	39
48	4	4	5	5	3	3	4	2	4	4	4	4	46
49	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	44
50	2	2	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	39
51	4	4	5	5	3	3	4	2	4	4	4	4	46
52	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	56
53	4	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	48
54	5	4	2	4	4	2	5	4	4	4	4	4	46
55	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	41
56	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	55
57	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	58
58	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	44
59	2	2	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	39
60	4	4	5	5	3	3	4	2	4	4	4	4	46
61	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	44
62	2	2	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	39
63	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	58
64	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	44
65	2	2	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	39
66	4	4	5	5	3	3	4	2	4	4	4	4	46
67	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	56
68	4	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	48

Tabulasi Data Variabel Langkah-langkah Seleksi (X2)

Data Variabel Langkah-Langkah Seleksi (X2)													
Respon den	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	X2. 10	X2. 11	X2. 12	JUML AH
1	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	45
2	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	55
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	55
6	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	51
7	3	4	4	4	2	3	5	4	4	4	4	4	45
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
9	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	57
10	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	36
11	2	5	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	47
12	3	4	3	4	3	5	4	5	3	4	4	4	46
13	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	39
14	2	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	52
15	4	2	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	46
16	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	41
17	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	56
18	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	52
19	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	55
20	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	54
21	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	45
22	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	52
23	2	1	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	46
24	2	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	51
25	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	44
26	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	44
27	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	42
28	3	4	4	4	2	3	5	4	4	4	4	4	45
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
30	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	57
31	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	36
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
33	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	55
34	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	51
35	3	4	4	4	2	3	5	4	4	4	4	4	45
36	3	4	4	4	2	3	5	4	4	4	4	4	45
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59

38	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	57
39	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	36
40	2	5	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	47
41	3	4	3	4	3	5	4	5	3	4	4	4	46
42	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	39
43	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	57
44	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	36
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
46	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	55
47	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	51
48	3	4	4	4	2	3	5	4	4	4	4	4	45
49	3	4	4	4	2	3	5	4	4	4	4	4	45
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
51	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	57
52	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	36
53	2	5	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	47
54	3	4	3	4	3	5	4	5	3	4	4	4	46
55	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	39
56	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	57
57	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	36
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
59	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	55
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
61	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	57
62	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	36
63	2	5	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	47
64	3	4	3	4	3	5	4	5	3	4	4	4	46
65	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	39
66	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	57
67	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	36
68	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	36

Tabulasi Data variabel Penempatan Karyawan (Y)

Data variabel Penempatan Karyawan (Y)									
Responden	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y.8	Jumlah
1	3	4	4	4	4	4	4	4	31
2	5	5	4	5	5	4	4	5	37
3	4	4	4	4	2	4	4	4	30
4	2	4	4	4	4	4	4	4	30
5	4	4	5	4	4	5	5	5	36
6	5	4	5	5	3	5	5	5	37
7	4	4	4	4	4	4	5	5	34
8	4	5	5	4	5	5	5	5	38
9	4	5	5	5	5	5	5	5	39
10	3	3	4	3	4	4	4	4	29
11	2	4	4	4	3	4	4	4	29
12	2	4	5	5	4	4	5	4	33
13	2	4	4	4	4	4	4	4	30
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	3	4	4	5	5	5	5	5	36
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	5	4	5	4	4	5	5	4	36
18	5	5	5	4	4	4	5	4	36
19	4	5	5	5	5	4	4	5	37
20	5	4	5	5	4	5	5	4	37
21	2	4	4	2	4	4	4	5	29
22	4	4	4	4	2	4	4	4	30
23	2	2	2	3	2	2	4	4	21
24	2	4	5	5	2	3	5	4	30
25	2	4	4	4	4	4	4	4	30
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	4	3	4	4	4	4	4	31
28	5	4	5	5	3	5	5	5	37
29	4	4	4	4	4	4	5	5	34
30	4	5	5	4	5	5	5	5	38
31	4	5	5	5	5	5	5	5	39
32	3	3	4	3	4	4	4	4	29
33	2	4	4	4	3	4	4	4	29
34	2	4	5	5	4	4	5	4	33
35	2	4	4	4	4	4	4	4	30
36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
37	3	4	4	5	5	5	5	5	36

38	4	4	4	4	4	4	4	4	32
39	5	4	5	4	4	5	5	4	36
40	5	5	5	4	4	4	5	4	36
41	2	4	4	4	4	4	4	4	30
42	4	4	5	4	4	5	5	5	36
43	5	4	5	5	3	5	5	5	37
44	4	4	4	4	4	4	5	5	34
45	4	5	5	4	5	5	5	5	38
46	4	5	5	5	5	5	5	5	39
47	3	3	4	3	4	4	4	4	29
48	2	4	4	4	3	4	4	4	29
49	2	4	5	5	4	4	5	4	33
50	3	4	4	5	5	5	5	5	36
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52	5	4	5	4	4	5	5	4	36
53	5	5	5	4	4	4	5	4	36
54	2	4	4	4	4	4	4	4	30
55	4	4	5	4	4	5	5	5	36
56	5	4	5	5	3	5	5	5	37
57	4	4	4	4	4	4	5	5	34
58	4	5	5	4	5	5	5	5	38
59	4	4	4	4	4	4	5	5	34
60	4	5	5	4	5	5	5	5	38
61	4	5	5	5	5	5	5	5	39
62	3	3	4	3	4	4	4	4	29
63	2	4	4	4	3	4	4	4	29
64	2	4	5	5	4	4	5	4	33
65	3	4	4	5	5	5	5	5	36
66	4	4	4	4	4	4	4	4	32
67	5	4	5	4	4	5	5	4	36
68	4	4	4	4	4	4	5	5	34

Uji Validitas dan Reliabilitas variabel Kualifikasi Pekerjaan (X1)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Jumlah
X1.1 Pearson Correlation	1	.763**	.151	.350**	.288*	.488**	.273*	.345**	.173	.203	.611**	.598**	.739**
Sig. (2-tailed)		.000	.220	.003	.017	.000	.025	.004	.157	.096	.000	.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.2 Pearson Correlation	.763**	1	.307*	.516**	.415**	.381**	.434**	.369**	.409**	.294*	.601**	.431**	.811**
Sig. (2-tailed)	.000		.011	.000	.000	.001	.000	.002	.001	.015	.000	.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.3 Pearson Correlation	.151	.307*	1	.498**	.034	.262*	.244*	.074	.103	.228	.257*	.434**	.478**
Sig. (2-tailed)	.220	.011		.000	.782	.031	.044	.548	.403	.062	.035	.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.4 Pearson Correlation	.350**	.516**	.498**	1	.222	.141	.351**	.215	.141	.229	.432**	.345**	.572**
Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.068	.251	.003	.078	.252	.061	.000	.004	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.5 Pearson Correlation	.288*	.415**	.034	.222	1	.406**	.439**	.491**	.348**	.310*	.275*	.445**	.594**
Sig. (2-tailed)	.017	.000	.782	.068		.001	.000	.000	.004	.010	.023	.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.6 Pearson Correlation	.488**	.381**	.262*	.141	.406**	1	.184	.347**	.292*	.230	.614**	.545**	.682**
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.031	.251	.001		.132	.004	.016	.059	.000	.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.7 Pearson Correlation	.273*	.434**	.244*	.351**	.439**	.184	1	.492**	.259*	.254*	.330**	.456**	.590**
Sig. (2-tailed)	.025	.000	.044	.003	.000	.132		.000	.033	.037	.006	.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.8 Pearson Correlation	.345**	.369**	.074	.215	.491**	.347**	.492**	1	-.001	.046	.344**	.440**	.570**

	Sig. (2-tailed)	.004	.002	.548	.078	.000	.004	.000		.990	.708	.004	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.9	Pearson Correlation	.173	.409**	.103	.141	.348**	.292*	.259*	-.001	1	.607**	.367**	.336**	.468**
	Sig. (2-tailed)	.157	.001	.403	.252	.004	.016	.033	.990		.000	.002	.005	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.10	Pearson Correlation	.203	.294*	.228	.229	.310*	.230	.254*	.046	.607**	1	.383**	.367**	.477**
	Sig. (2-tailed)	.096	.015	.062	.061	.010	.059	.037	.708	.000		.001	.002	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.11	Pearson Correlation	.611**	.601**	.257*	.432**	.275*	.614**	.330**	.344**	.367**	.383**	1	.553**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.035	.000	.023	.000	.006	.004	.002	.001		.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.12	Pearson Correlation	.598**	.431**	.434**	.345**	.445**	.545**	.456**	.440**	.336**	.367**	.553**	1	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.005	.002	.000		.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Jumlah	Pearson Correlation	.739**	.811**	.478**	.572**	.594**	.682**	.590**	.570**	.468**	.477**	.781**	.770**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	12

Uji Validitas dan Reliabilitas variabel Langkah-langkah Seleksi (X2)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Jumlah
X2.1 Pearson Correlation	1	.598**	.813**	.644**	.522**	.552**	.595**	.626**	.272*	.328**	.538**	.525**	.811**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.025	.006	.000	.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.2 Pearson Correlation	.598**	1	.627**	.563**	.387**	.369**	.480**	.286*	.311**	.470**	.648**	.645**	.729**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.002	.000	.018	.010	.000	.000	.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.3 Pearson Correlation	.813**	.627**	1	.652**	.498**	.470**	.656**	.553**	.522**	.521**	.580**	.572**	.843**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.4 Pearson Correlation	.644**	.563**	.652**	1	.634**	.465**	.631**	.518**	.317**	.546**	.683**	.663**	.802**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.5 Pearson Correlation	.522**	.387**	.498**	.634**	1	.523**	.174	.380**	.456**	.440**	.502**	.521**	.664**
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000	.155	.001	.000	.000	.000	.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.6 Pearson Correlation	.552**	.369**	.470**	.465**	.523**	1	.461**	.827**	.425**	.435**	.579**	.594**	.732**
Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.7 Pearson Correlation	.595**	.480**	.656**	.631**	.174	.461**	1	.621**	.433**	.576**	.767**	.778**	.774**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.155	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.8 Pearson Correlation	.626**	.286*	.553**	.518**	.380**	.827**	.621**	1	.367**	.456**	.508**	.515**	.729**

	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.000	.000	.001	.000	.000		.002	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.9	Pearson Correlation	.272*	.311**	.522**	.317**	.456**	.425**	.433**	.367**	1	.445**	.466**	.469**	.574**
	Sig. (2-tailed)	.025	.010	.000	.008	.000	.000	.000	.002		.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.10	Pearson Correlation	.328**	.470**	.521**	.546**	.440**	.435**	.576**	.456**	.445**	1	.727**	.709**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.11	Pearson Correlation	.538**	.648**	.580**	.683**	.502**	.579**	.767**	.508**	.466**	.727**	1	.951**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.12	Pearson Correlation	.525**	.645**	.572**	.663**	.521**	.594**	.778**	.515**	.469**	.709**	.951**	1	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Jumlah	Pearson Correlation	.811**	.729**	.843**	.802**	.664**	.732**	.774**	.729**	.574**	.704**	.855**	.853**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	12



Uji Validitas dan Reliabilitas variabel Penempatan Karyawan (Y)

		Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Jumlah
Y.1	Pearson Correlation	1	.426**	.448**	.216	.199	.526**	.466**	.374**	.701**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.077	.104	.000	.000	.002	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y.2	Pearson Correlation	.426**	1	.626**	.472**	.555**	.498**	.416**	.433**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y.3	Pearson Correlation	.448**	.626**	1	.483**	.301*	.655**	.675**	.284*	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.013	.000	.000	.019	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y.4	Pearson Correlation	.216	.472**	.483**	1	.231	.419**	.516**	.331**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.077	.000	.000		.058	.000	.000	.006	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y.5	Pearson Correlation	.199	.555**	.301*	.231	1	.536**	.325**	.477**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.104	.000	.013	.058		.000	.007	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y.6	Pearson Correlation	.526**	.498**	.655**	.419**	.536**	1	.589**	.555**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y.7	Pearson Correlation	.466**	.416**	.675**	.516**	.325**	.589**	1	.562**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.007	.000		.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y.8	Pearson Correlation	.374**	.433**	.284*	.331**	.477**	.555**	.562**	1	.671**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.019	.006	.000	.000	.000		.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Jumlah	Pearson Correlation	.701**	.766**	.762**	.610**	.630**	.827**	.763**	.671**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	8



CURRICULUM VITAE

Nama : **Muhammad Zakki Ibrahim**
NIM : **105030200111102**
Tempat dan Tanggal Lahir : **Malang, 12 Februari 1993**
Jenis Kelamin : **Laki-laki**
Agama : **Islam**
Alamat Asal : **Jl. Dorowati Barat Lawang Malang**
Alamat di Malang : **Jl. Dorowati Barat Lawang Malang**
Telp / Hand Phone : **085735800963**
Pendidikan : **1. SDN Lawang 4 Tamat tahun 2004**
2. SMPN 1 Lawang Tamat tahun 2007
3. SMAN 1 Lawang Tamat tahun 2010

