

**PENGARUH SELEKSI TENAGA KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA USAHA PEMBUATAN KERUPUK UDANG  
DI PT. CANDI JAYA AMERTA KECAMATAN TANGGULANGIN  
KABUPATEN SIDOARJO PROPINSI JAWA TIMUR**

**LAPORAN SKRIPSI**

**PROGRAM STUDI SOSIAL EKONOMI PERIKANAN  
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana**

Oleh :

**INDRA JANTRA SUYANA**

**NIM. 0510840035**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN  
MALANG  
2009**

SKRIPSI

PENGARUH SELEKSI TENAGA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA USAHA PEMBUATAN KERUPUK UDANG DI PT. CANDI JAYA AMERTA  
KECAMATAN TANGGULANGIN KABUPATEN SIDOARJO  
PROPINSI JAWA TIMUR

Oleh :

**INDRA JANTRA SUYANA**

**NIM. 0510840035**

telah dipertahankan didepan penguji pada tanggal 5 Juni 2009  
dinyatakan telah memenuhi syarat

Dosen Penguji I

Menyetujui,  
Dosen Pembimbing I

Dr. Ir. NUDDIN HARAHAP, MP

Dr. Ir. PUDJI PURWANTI, MP

Tanggal :

Tanggal :

Dosen Penguji II

Dosen Pembimbing II

Ir. MIMIT PRIMYASTANTO,MP

Dr. Ir. HARSUKO RINIWATI, MP

Tanggal :

Tanggal :

Mengetahui,  
Ketua Jurusan

Dr. Ir. NUDDIN HARAHAP, MP

Tanggal :

## RINGKASAN

**INDRA JANTRA SUYANA.** Pengaruh Seleksi Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Pembuatan Kerupuk Udang Di PT. Candi Jaya Amerta Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo Propinsi Jawa Timur. (Di Bawah Bimbingan **Dr.Ir.PUDJI PURWANTI, MP dan Dr.Ir.HARSUKO RINIWATI, MP**).

---

Sumber daya manusia merupakan asset yang berharga bagi perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari semua aktivitas perusahaan, dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka akan menjamin dapat diperoleh kinerja yang baik pula, sehingga output yang dihasilkan sesuai dengan keinginan perusahaan. Perusahaan harus melakukan seleksi tenaga kerja dengan benar agar bisa memperkerjakan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dan perusahaan dapat tercapai.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Candi Jaya Amerta, Jl. Raya Tanggulangin 34-36, Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo Propinsi Jawa Timur. Waktu pelaksanaan pada tanggal 5 Januari 2009 sampai 5 Februari 2009. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk memahami dan menganalisis: Pengaruh seleksi tenaga kerja (bakat, prestasi, minat dan kepribadian) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Pengaruh seleksi tenaga kerja (bakat, prestasi, minat dan kepribadian) secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pengaruh seleksi tenaga kerja (bakat, prestasi, minat dan kepribadian) yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kegunaan penelitian ini adalah: sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan khususnya bagi perusahaan tentang pelaksanaan seleksi tenaga kerja, sebagai bahan informasi keilmuan dan bahan informasi penelitian lebih lanjut mengenai penyeleksian tenaga kerja bagi peneliti, dan sebagai bahan pertimbangan bagi pemerintah dalam pengambilan kebijakan dibidang tenaga kerja.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey dan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory*). Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, observasi dan wawancara. Populasi adalah seluruh karyawan PT. Candi Jaya Amerta yaitu sebanyak 129 karyawan. Dengan menggunakan rumus slovin didapat sampel sebanyak 56 responden. Teknik pengambilan sampel dengan metode *systematic sampling*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah seleksi tenaga kerja (X) yang meliputi: bakat (X1), prestasi (X2), minat (X3) dan kepribadian (X4), sedangkan variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda, Uji  $R^2$ , Uji F dan Uji T dengan menggunakan program SPSS 16 *for windows*.

Validitas adalah salah satu uji yang dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik *korelasi product moment* dengan tingkat kepercayaan 95%. Dari hasil uji validitas yang dilakukan, diketahui bahwa nilai korelasi produk moment masing-masing item pertanyaan adalah sebagai berikut:  $X11=0,855$ ;  $X12=0,863$ ;  $X21=0,857$ ;  $X22=0,835$ ;  $X31=0,888$ ;  $X32= 0,806$ ;  $X41=0,894$  dan  $X42= 0,834$ . Dari data diketahui bahwa nilai korelasi produk masing-masing instrumen adalah  $\geq 0,3$ , artinya semua instrumen adalah valid dan layak untuk dianalisis.

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya (menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama pada waktu yang berlainan). Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbrach*. Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan, diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbrach* dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut: bakat: 0,644; prestasi: 0,602; minat: 0,600; dan kepribadian: 0,656. Dari data tersebut diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbrach* dari masing-masing variabel  $\geq 0,600$ , dapat dikatakan bahwa Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data dinyatakan reliabel sehingga instrumen layak untuk dianalisis regresi lebih lanjut.

Berdasarkan uji kebaikan model didapat bahwa model regresi linier berganda merupakan model yang baik karena model tersebut memenuhi asumsi normalitas data, dan terbebas dari gejala multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan:  $Y=0,759+0,235X_1+0,191X_2+0,301X_3+0,168X_4+e$ . Persamaan tersebut menunjukkan bahwa seleksi tenaga kerja (X) meliputi bakat (X1), prestasi (X2), minat (X3) dan kepribadian (X4) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika seleksi tenaga kerja yang meliputi: bakat, prestasi, minat, dan kepribadian dari SDM yang ada dinaikkan maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan.

Dari uji F yang dilakukan, diperoleh nilai F hitung sebesar 70,721 dan F tabel sebesar 2,553, sehingga diketahui bahwa  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ . Hal ini berarti bahwa seleksi tenaga kerja yang meliputi bakat, prestasi, minat dan kepribadian secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Candi Jaya Amerta. Dari uji  $R^2$  diketahui bahwa kontribusi seleksi tenaga kerja terhadap kinerja karyawan PT. Candi Jaya Amerta sebesar 83,5%, sedangkan sisanya sebesar 16,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji pada penelitian ini, misalnya kompensasi, motivasi.

Dari uji t yang dilakukan diketahui bahwa secara parsial seleksi tenaga kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari keseluruhan seleksi tenaga kerja (bakat, prestasi, minat, dan kepribadian) diketahui bahwa bakat, prestasi, minat, dan kepribadian secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Candi Jaya Amerta, dilihat dari nilai t hitung dari bakat (8,114), prestasi (6,444), minat (10,176) dan kepribadian (5,013) lebih besar dari t tabel (2,005). Selain itu, dari uji t yang dilakukan juga dapat diketahui bahwa nilai t hitung minat memiliki nilai yang paling besar (10,176), sehingga dapat diartikan bahwa minat mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan di PT. Candi Jaya Amerta.

Saran yang bisa diberikan yaitu (1) Dari variabel seleksi tenaga kerja (bakat prestasi, minat dan kepribadian) yang sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan PT. Candi Jaya Amerta dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi dalam menyeleksi calon tenaga kerja. (2) Dalam mencari tenaga kerja baru selain memasang iklan diharapkan perusahaan menjalin kerja sama dengan lembaga-lembaga yang terkait dalam penyediaan tenaga kerja pada saat perekrutan misalnya dengan menjalin kerja sama dengan instansi pemerintah seperti Departemen Tenaga Kerja, Departemen Perburuhan, Departemen Sumber Daya Manusia, dengan lembaga pendidikan, maupun dengan balai latihan kerja milik pemerintah, agar calon yang akan diseleksi lebih berkompeten, sehingga karyawan yang bekerja nantinya akan lebih berkualitas lagi.

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan keagungan bagi Allah SWT yang telah melimpahkan berkat, rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan bagi Rasulullah SAW.

Alhamdulillah, atas izin Allah SWT dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi dengan judul “Pengaruh Seleksi Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Pembuatan Kerupuk Udang Di PT. Candi Jaya Amerta Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo Propinsi Jawa Timur”. Laporan ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana perikanan Fakultas Perikanan Dan Ilmu Kelautan Universitas Brawijaya.

Laporan ini berisi tentang variabel seleksi tenaga kerja yaitu bakat, prestasi, minat dan kepribadian serta kinerja karyawan. Skripsi ini juga berisi bagaimana pengaruh seleksi tenaga kerja terhadap kinerja karyawan dengan menganalisa semua variabel menggunakan sistem aplikasi statistik yaitu SPSS versi 16.0 *for windows*. Dari hasil didapatkan bahwa seleksi tenaga kerja yang terdiri dari bakat, prestasi, minat dan kepribadian secara bersama-sama dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam pelaksanaan dan penulisan laporan akhir skripsi ini penulis banyak menerima bantuan, bimbingan, dan saran dari berbagai pihak. Tak lupa rasa terima kasih sebesar-besarnya penulis ucapkan kepada :

1. Dr. Ir. Pudji Purwanti, MP selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sejak penyusunan usulan penelitian sampai dengan terselesaikannya laporan skripsi ini.
2. Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sejak penyusunan usulan penelitian sampai dengan terselesaikannya laporan skripsi ini.

3. Pimpinan PT. Candi Jaya Amerta Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo atas kerja sama dan kesediaannya menerima untuk melakukan penelitian.
4. Seluruh keluarga, Bapak, Ibu, dan kedua adikku atas doa dan semangat yang telah diberikan.
5. Furqon A.N. yang telah membantu dalam segala hal demi terselesaikannya laporan skripsi ini.
6. Seluruh pihak yang turut membantu dan berperan dalam penyelesaian tulisan ini.

Penulis berharap, semoga laporan ini bermanfaat dan memberikan informasi bagi semua pihak yang berminat dan memerlukan.

Malang, 27 Mei 2009

Penulis



## DAFTAR ISI

<b>RINGKASAN .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xi</b>
<b>I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Kegunaan Penelitian .....	3
1.5 Tempat dan Waktu .....	4
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>5</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	5
2.2 Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia .....	6
2.3 Pengertian Seleksi .....	6
2.4 Tujuan Seleksi Tenaga Kerja.....	8
2.5 Sumber-sumber Penarikan Karyawan.....	9
2.6 Langkah-Langkah Seleksi .....	12
2.7 Pengertian Kinerja.....	16
2.8 Pengukuran kinerja .....	17
2.9 Hubungan Antara Seleksi Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	19
2.10 Kerupuk Udang .....	19
<b>III. METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>21</b>
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian .....	21
3.2 Jenis Penelitian .....	21
3.3 Objek Penelitian .....	21
3.4 Sumber Data .....	22
3.4.1 Data Primer .....	22
3.4.2 Data Sekunder .....	23

3.5 Populasi Dan Sampel .....	23
3.5.1 Populasi Penelitian .....	23
3.5.2 Sampel Penelitian .....	23
3.6 Konsep, Variabel, dan Pengukuran.....	25
3.6.1 Konsep dan Variabel Penelitian .....	25
3.6.2 Definisi Operasional .....	27
3.6.3 Skala Pengukuran .....	31
3.7 Uji Validitas dan Uji Realibilitas Instrumen .....	32
3.7.1 Uji Validitas Instrumen.....	32
3.7.2 Uji Realibilitas Instrumen.....	32
3.8 Uji Kebaikan Model .....	33
3.8.1 Normalitas .....	34
3.8.2 Multikolinieritas .....	34
3.8.3 Autokorelasi.....	35
3.8.4 Heterokedastisitas .....	35
3.9 Analisis Data .....	35
3.9.1 Regresi Linier Berganda.....	35
3.9.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	36
3.9.3 Uji F .....	36
3.9.4 Uji t .....	37
3.10 Kerangka Penelitian .....	38
<b>IV. KEADAAN UMUM DAERAH USAHA.....</b>	<b>40</b>
4.1. Letak Geografis dan Topografi.....	40
4.1.1 Letak Geografi .....	40
4.1.2 Letak Topografi .....	40
4.2. Keadaan Penduduk.....	41
4.2.1 Jumlah Penduduk Kecamatan Tanggulangin.....	41
4.2.2 Berdasarkan Tingkat Usia .....	41
4.2.3 Berdasarkan Agama yang Dianut.....	42
4.2.4 Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	42
4.2.5 Berdasarkan Mata Pencaharian .....	43
4.3. Keadaan Umum Daerah Perikanan.....	43
4.3.1 Produksi Ikan di Perairan umum .....	43

4.3.2 Produksi Ikan Budidaya Kolam (Air Tawar).....	44
4.3.3 Produksi Perikanan Budidaya Tambak .....	45
4.3.4 Industri Perikanan .....	46
4.4. Keadaan Perusahaan.....	46
4.4.1 Sejarah Perkembangan Usaha .....	46
4.4.2 Lokasi dan Tata Letak Perusahaan.....	49
4.4.3 Struktur Organisasi.....	49
4.4.4 Sarana Prasarana .....	50
4.4.5 Proses Pembuatan Kerupuk Udang .....	53
<b>V. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>58</b>
5.1 Manajemen Sumberdaya Manusia.....	58
5.1.1 Perencanaan Sumberdaya Manusia .....	58
5.1.2 Rekrutmen Tenaga Kerja .....	58
5.1.3 Seleksi Tenaga Kerja .....	59
5.1.4 Orientasi Dan Penempatan Karyawan .....	60
5.2 Karakteristik Responden .....	61
5.3 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian.....	64
5.3.1 Seleksi Tenaga Kerja .....	64
5.3.2 Kinerja Karyawan .....	70
5.4 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	74
5.4.1 Uji Validitas .....	74
5.4.2 Uji Reliabilitas .....	75
5.5 Uji Kebaikan Model .....	76
5.5.1 Normalitas .....	76
5.5.2 Multikolinieritas .....	77
5.5.3 Autokorelasi.....	78
5.5.4 Heterokedastisitas .....	79
5.6 Analisa Data .....	80
5.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	80
5.6.2 Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	82
5.6.3 Uji F .....	82
5.6.4 Uji t .....	83
5.7 Implikasi Hasil Penelitian.....	87

<b>VI. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>89</b>
6.1 Kesimpulan.....	89
6.2 Saran.....	89
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>91</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>93</b>

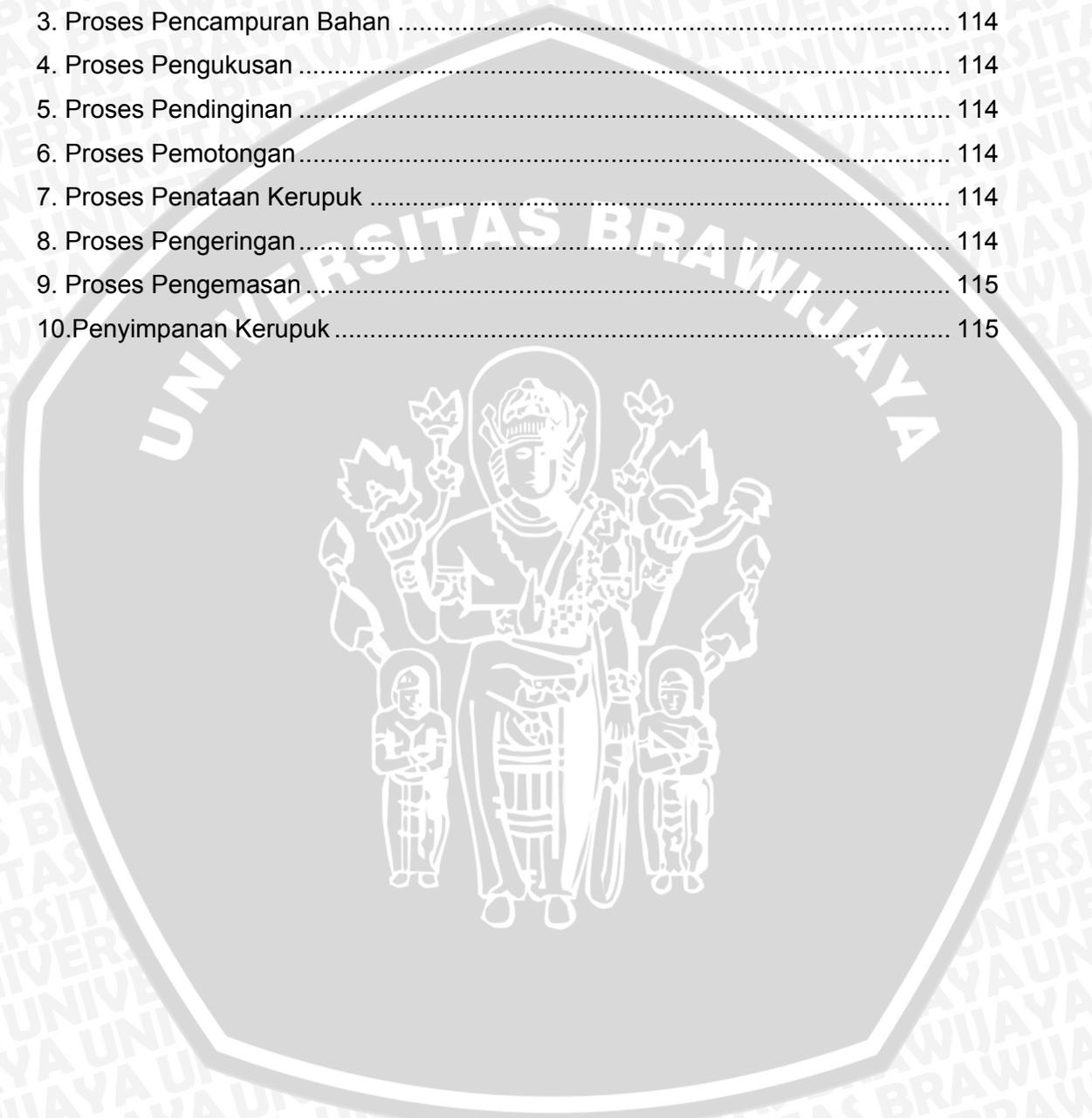


## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Definisi Teori, Definisi Operasional Dari Masing - Masing Variabel Penelitian ...	23
2. Alokasi Pemberian Skor Untuk Setiap Jawaban .....	26
3. Komposisi Penduduk Berdasarkan Tingkat Usia .....	41
4. Komposisi Penduduk Berdasarkan Agama yang Dianut.....	42
5. Komposisi Penduduk Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	42
6. Komposisi Penduduk Berdasarkan Mata Pencaharian .....	43
7. Produksi Ikan Di Perairan Umum Kabupaten Sidoarjo.....	44
8. Produksi Ikan Budidaya Kolam (Air Tawar) Kabupaten Sidoarjo .....	44
9. Potensi Produksi Perikanan Budidaya Tambak Kabupaten Sidoarjo.....	45
10. Industri Krupuk Udang Kabupaten Sidoarjo .....	46
11. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
12. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
13. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	63
14. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	63
15. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	64
16. Distribusi Frekuensi Variabel Bakat .....	65
17. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi.....	66
18. Distribusi Frekuensi Variabel Minat.....	68
19. Distribusi Frekuensi Kepribadian.....	69
20. Distribusi Frekuensi Kualitas .....	70
21. Distribusi Frekuensi Kuantitas.....	72
22. Distribusi Frekuensi Ketepatan Waktu .....	73
23. Nilai Validitas .....	74
24. Kriteria Indeks Reliabilitas .....	75
25. Nilai Reliabilitas .....	75
26. Hasil VIF.....	78
27. Nilai Rank Spearman .....	79
26. Analisa Regresi Linear Berganda.....	80
28. Hasil Uji F .....	83
29. Hasil Uji T .....	84

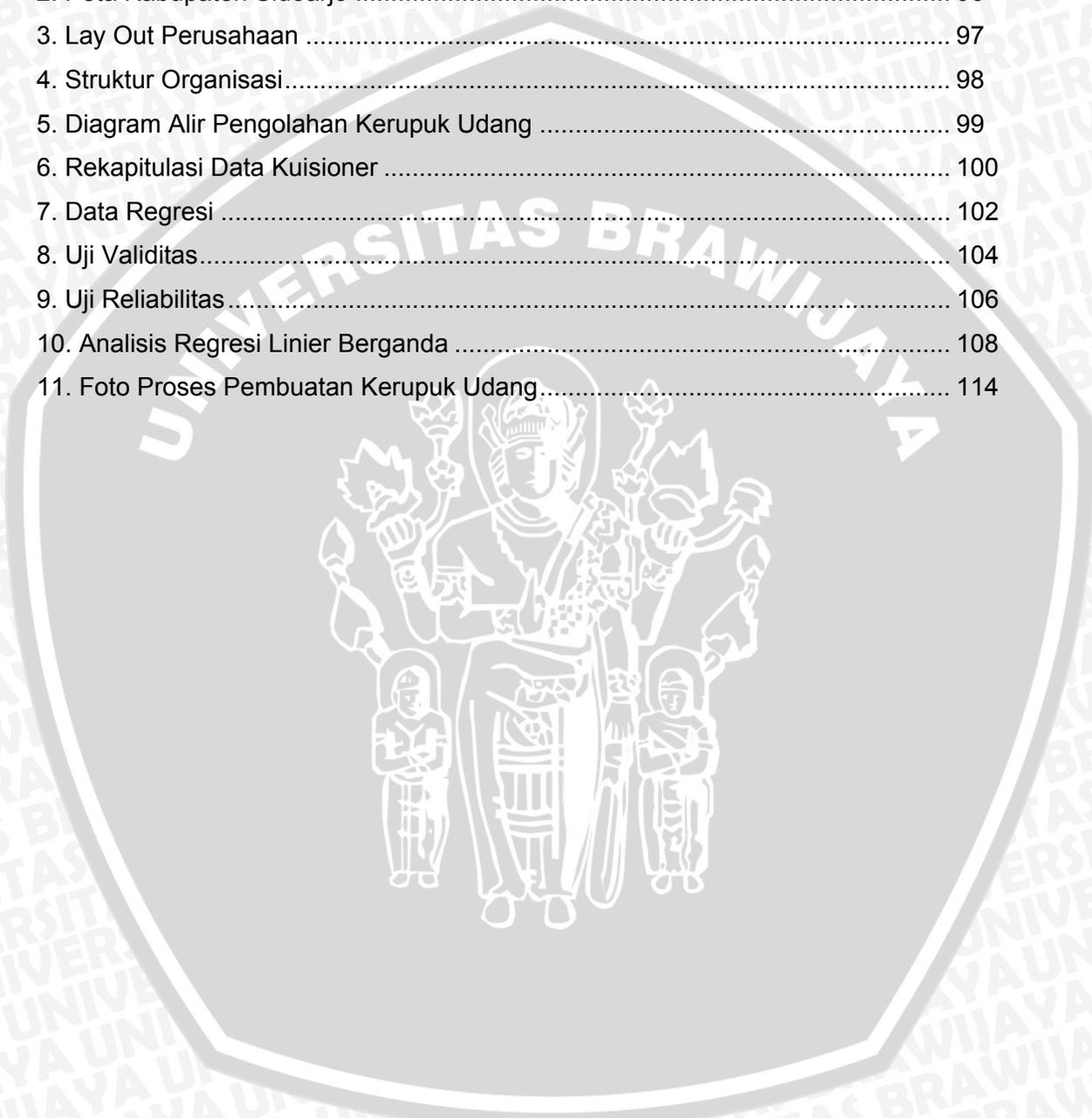
### DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Penelitian .....	39
2. Grafik P-P Plot.....	77
3. Proses Pencampuran Bahan .....	114
4. Proses Pengukusan .....	114
5. Proses Pendinginan .....	114
6. Proses Pemotongan.....	114
7. Proses Penataan Kerupuk .....	114
8. Proses Pengeringan.....	114
9. Proses Pengemasan .....	115
10.Penyimpanan Kerupuk .....	115



### DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuisisioner Penelitian.....	93
2. Peta Kabupaten Sidoarjo .....	96
3. Lay Out Perusahaan .....	97
4. Struktur Organisasi.....	98
5. Diagram Alir Pengolahan Kerupuk Udang .....	99
6. Rekapitulasi Data Kuisisioner .....	100
7. Data Regresi .....	102
8. Uji Validitas.....	104
9. Uji Reliabilitas.....	106
10. Analisis Regresi Linier Berganda .....	108
11. Foto Proses Pembuatan Kerupuk Udang.....	114



## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada abad 21 ini merupakan era kompetisi global, setiap perusahaan menghadapi tingkat persaingan yang semakin tajam. Untuk menghadapi persaingan tersebut, perusahaan seharusnya memiliki keunggulan dibandingkan dengan para pesaingnya. Perusahaan yang memiliki keunggulan umumnya memiliki sumber-sumber yang dapat diandalkan dalam rangka memenangkan persaingan. Salah satu sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia, dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat dikemukakan bahwa sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan perusahaan (Jackson, 1999).

Keunggulan yang lain seperti teknologi, perusahaan memerlukan bantuan sumber daya manusia untuk mengoperasionalkannya, kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang lainnya untuk mencapai profitabilitas perusahaan. Untuk dapat mencapai profitabilitas tersebut, sumber daya manusia harus diperhatikan dengan baik karena manusia adalah sumber daya terpenting suatu perusahaan yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usahanya kepada perusahaan (Handoko, 2001).

Permasalahan penting yang dihadapi oleh manajer salah satunya adalah manajemen sumberdaya manusia, karena manajemen sumber daya manusia memiliki tingkat persaingan yang tinggi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia membutuhkan manajemen perusahaan yang baik. Oleh karena itu manajer harus bisa menjamin perusahaan dapat memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan membantu perusahaan tersebut mencapai tujuan perusahaan.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia sebagai aset yang berharga bagi perusahaan, maka suatu perusahaan harus mempunyai karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan di bidangnya, sesuai dengan pendidikan yang mereka dapat. Apabila kita kaji lebih jauh bahwa sumber daya manusia saat ini memainkan peran yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan. Oleh karena itu maka perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusianya sejak proses penyeleksian sampai penempatan karyawan.

Sekarang ini banyak tersedia calon-calon tenaga kerja yang mempunyai latar belakang pendidikan yang memadai, tetapi tidak semua calon tenaga kerja mempunyai kemampuan yang sesuai dalam memajukan perusahaan. Sedangkan sekarang ini sebuah perusahaan membutuhkan calon tenaga kerja yang mampu bekerja secara baik dan berkualitas, maka langkah-langkah yang dilakukan suatu perusahaan untuk menyeleksi tenaga kerja dengan melaksanakan proses penyeleksian tenaga kerja yang benar agar dikemudian hari akan diperoleh kinerja yang tinggi dari karyawan.

Berkaitan dengan hal tersebut, PT. Candi Jaya Amerta adalah salah satu perusahaan besar yang bergerak dibidang pengolahan udang yang berkembang pesat yang mampu bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya, tentunya juga membutuhkan perencanaan tenaga kerja yang cermat dan tepat agar tetap dapat melaksanakan kegiatannya dengan baik. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh seleksi tenaga kerja terhadap kinerja karyawan, penulis mencoba melakukan pengamatan di PT. Candi Jaya Amerta Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo Propinsi Jawa Timur. Berdasarkan latar belakang tersebut, timbul keinginan penulis untuk mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Seleksi Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Pembuatan Kerupuk Udang Di PT. Candi Jaya Amerta Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo Propinsi Jawa Timur".

## 1.2 Perumusan Masalah

Sumber daya manusia merupakan asset yang berharga bagi perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari semua aktivitas perusahaan, dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka akan menjamin dapat diperoleh kinerja yang baik pula, sehingga output yang dihasilkan sesuai dengan keinginan perusahaan. Untuk itu perusahaan harus melakukan seleksi tenaga kerja dengan benar sehingga bisa memperkerjakan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Pokok permasalahan sebagai berikut

1. Apakah seleksi tenaga kerja (bakat, prestasi, minat dan kepribadian) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Candi Jaya Amerta?
2. Apakah seleksi tenaga kerja (bakat, prestasi, minat dan kepribadian) secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan PT. Candi Jaya Amerta?
3. Seleksi tenaga kerja mana (bakat, prestasi, minat dan kepribadian) yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Candi Jaya Amerta?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami dan menganalisis :

1. Pengaruh seleksi tenaga kerja (bakat, prestasi, minat dan kepribadian) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Candi Jaya Amerta.
2. Pengaruh seleksi tenaga kerja (bakat, prestasi, minat dan kepribadian) secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Candi Jaya Amerta.
3. Pengaruh seleksi tenaga kerja (bakat, prestasi, minat dan kepribadian) yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Candi Jaya Amerta.

#### 1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna bagi :

1. Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan khususnya tentang pelaksanaan seleksi tenaga kerja.

2. Peneliti

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi keilmuan dan bahan informasi penelitian lebih lanjut mengenai penyeleksian tenaga kerja.

3. Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan dalam rangka pengambilan kebijakan dibidang tenaga kerja.

#### 1.5 Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Candi Jaya Amerta, Jl. Raya Tanggulangin 34-36, Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo Propinsi Jawa Timur. Waktu pelaksanaan pada tanggal 5 Januari 2009 sampai 5 Februari 2009.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Penelitian Terdahulu

Aminudin (2005) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Pelaksanaan Seleksi Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Kecap Eka Jaya Madiun)", dilakukan analisa regresi linier berganda ( $R^2$ ), analisa korelasi, uji F dan uji t untuk mengetahui apakah adanya pengaruh antara proses seleksi tenaga kerja terhadap kinerja karyawan dan didapat pengaruh yang signifikan antara proses seleksi tenaga kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Kecap Eka Jaya Madiun, dengan adanya proses seleksi yang benar diharapkan para karyawan benar-benar karyawan yang dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan benar tanpa melakukan suatu penyelewengan.

Anggari (2005) dalam penelitiannya yang berjudul "Pelaksanaan Rekrutmen Yang Efektif Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Niaga Bersama Malang". Didapat bahwa pelaksanaan rekrutmen yang efektif mempunyai dampak secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Niaga Bersama Malang. Bahwa pelaksanaan rekrutmen yang efektif yang dilakukan perusahaan sudah memenuhi syarat yakni melalui proses tes kecerdasan, tes bakat, tes prestasi, tes minat dan tes kepribadian untuk memenuhi kriteria perusahaan butuhkan dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Karya Niaga Bersama Malang. Kinerja karyawan pada PT. Karya Niaga Bersama sudah cukup baik dalam melakukan pekerjaannya didalam perusahaan, dapat dilihat dari tingkat kemampuan kerja karyawan dalam menghasilkan rokok setiap harinya dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, dan kebutuhan akan pengawasan sudah sesuai dengan target perusahaan yang telah ditentukan.

## 2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2003:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Umar (2005:4) manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Hariandja (2002:3) manajemen sumber daya manusia yaitu sumber daya manusia dengan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara etis dan sosial dapat dipertanggung jawabkan.

## 2.3 Pengertian Seleksi

Menurut Hasibuan (2003:46) seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang berkompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2001:35) penyeleksian adalah pemilihan. Menyeleksi merupakan suatu pengumpulan dari suatu pilihan. Proses seleksi melibatkan pilihan dari berbagai objek dengan mengutamakan beberapa objek saja yang dipilih.

Menurut Umar (2005:8) proses seleksi pada dasarnya merupakan usaha yang sistematis yang dilakukan guna lebih menjamin bahwa mereka yang

diterima adalah yang dianggap paling tepat, baik dengan kriteria yang telah ditetapkan ataupun jumlah yang dibutuhkan.

Menurut Handoko (2001;85) proses seleksi adalah pusat manajemen personalia. Analisis jabatan, perencanaan sumberdaya manusia, dan penarikan dilakukan terutama untuk membantu seleksi personalia. Bila seleksi dilaksanakan dengan tidak tepat, maka upaya-upaya sebelumnya akan sia-sia.

Menurut Sumarsono (2003;86) proses seleksi adalah sekumpulan langkah untuk memilih karyawan yang sesuai dengan persyaratan jabatan. Rasio perbandingan yaitu jumlah pelamar yang diterima dengan seluruh jumlah pelamar.

Menurut Hariandja (2002;125) seleksi merupakan proses untuk memutuskan pegawai yang tepat dari sekumpulan calon pegawai yang didapat melalui proses rekrutmen.

Menurut Gomes (1995:105) rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Maksud rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon pelamar sehingga perusahaan akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi atau perusahaan. Rekrutmen dilaksanakan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya lowongan dengan beraneka ragam alasan, antara lain:

- Berdirinya organisasi baru;
- Adanya perluasan kegiatan organisasi;
- Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru;
- Adanya karyawan yang pindah ke organisasi lain;
- Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak hormat;
- Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun;
- Adanya pekerja yang meninggal dunia.

Menurut Hariandja (2002:96) perekrutan diartikan sebagai suatu proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai. Proses ini dilakukan dengan mendorong atau merangsang calon yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan didaptkannya sejumlah calon dapat juga dikatakan sebagai upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka tertentu sehingga dari perusahaan dapat menyeleksi orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan kerja yang ada.

#### 2.4 Tujuan Seleksi Tenaga Kerja

Menurut Hasibuan (2003:49) seleksi tenaga kerja baru bertujuan untuk mendapatkan hal-hal berikut:

1. Karyawan yang *qualified* dan potensial.
2. Karyawan yang jujur dan berdisiplin.
3. Karyawan yang cakap dengan penempatan yang kuat.
4. Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja.
5. Karyawan yang memenuhi persyaratan undang-undang perburuhan.
6. Karyawan yang dapat bekerja sama, baik secara vertical maupun horizontal.
7. Karyawan yang dinamis dan kreatif.
8. Karyawan yang inovatif dan bertanggungjawab sepenuhnya.
9. Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi.
10. Mengurangi tingkat absensi dan *turnover* karyawan.
11. Karyawan yang mudah dikembangkan pada masa depan.
12. Karyawan yang dapat bekerja secara mandiri.
13. Karyawan yang mempunyai perilaku dan budaya malu.

## 2.5 Sumber - Sumber Penarikan Karyawan

Agar para pencari tenaga kerja baru dapat melaksanakan tugasnya dengan efisien, ekonomis, dan efektif mereka perlu mengetahui berbagai sumber rekrutmen, adapun sumber-sumber rekrutmen menurut Siagian (2004:112) antara lain:

### ➤ Pelamar langsung

Pengalaman menunjukkan bahwa salah satu sumber rekrutmen yang selalu dapat dimanfaatkan adalah datangnya para pelamar pekerjaan ke perusahaan. Para pencari pekerjaan datang sendiri ke perusahaan untuk melamar, ada kalanya tanpa mengetahui apakah di perusahaan yang bersangkutan ada atau tidak ada lowongan yang sesuai dengan pengetahuan, ketrampilan, atau pengalaman pelamar yang bersangkutan.

### ➤ Lamaran Tertulis

Sebagaimana halnya dengan lamaran langsung, para pelamar yang mengirimkan lamarannya secara tertulis mungkin hanya mencoba saja tanpa mengetahui secara pasti apakah dalam perusahaan yang menjadi alamat lamarannya ada lowongan atau tidak.

### ➤ Lamaran Berdasarkan Orang Dalam

Biasanya para anggota suatu organisasi mengetahui ada tidaknya lowongan diberbagai satuan kerja dalam organisasi dimana mereka bekerja. Karena mereka adalah orang dalam pengeahuan mereka tentang lowongan yang tersedia dapat dikatakan lengkap.

### ➤ Iklan

Pemasangan iklan merupakan salah satu jalur rekrutmen yang paling sering dan paling banyak digunakan. Iklan dapat dipasang di berbagai tempat dan menggunakan berbagai media baik media visual seperti media cetak – surat kabar, majalah, selebaran yang ditempelkan di berbagai tempat yang ramai

dikunjungi orang atau yang bersifat audio seperti radio maupun yang berifat audio visual seperti televisi dan lain sebagainya.

➤ Instansi Pemerintah

Disetiap pemerintahan negara dapat dipastikan adanya instansi yang tugas fungsionalnya adalah mengurus ketenagakerjaan secara nasional dengan nama apapun instansi tersebut dikenal seperti departemen tenaga kerja, departemen perburuhan, departemen sumber daya manusia atau departemen lain dengan cangkupan tugas sejenis.

➤ Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja

Salah satu perkembangan baru dalam dunia ketenagakerjaan ialah tumbuh dan beroperasinya perusahaan-perusahaan swasta yang kegiatan utamanya adalah mencari dan menyalurkan tenaga kerja. Pada mulanya, perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang ketenagakerjaan tersebut lahir sebagai pelengkap kantor tenaga kerja milik pemerintah. Dalam perkembangan selanjutnya pun perusahaan-perusahaan swasta tersebut bekerja sama dengan instansi pemerintah yang dimaksud.

➤ Perusahaan Pencari Tenaga Kerja Profesional

Salah satu bentuk perusahaan swasta yang bergerak dibidang pencarian dan penempatan tenaga kerja ialah kerja perusahaan yang mengkhususkan diri pada pencarian tenaga kerja profesional. Perusahaan pencari tenaga kerja tertentu saja, misalnya tenaga kerja eksekutif atau tenaga profesional lainnya yang memiliki pengetahuan atau keahlian khusus.

➤ Lembaga Pendidikan

Lembaga-lembaga pendidikan jelas merupakan salah satu sumber utama rekrutmen tenaga kerja baru, baik yang menyelenggarakan pendidikan umum maupun pendidikan tingkat kejuruan. Perlu ditekankan bahwa yang dimaksud dengan lembaga pendidikan sebagai sumber rekrutmen tenaga kerja baru adalah

yang menyelenggarakan pendidikan tingkat sekolah menengah tingkat atas dan pendidikan tinggi.

➤ Organisasi Profesi

Organisasi profesi seperti dibidang kedokteran, teknik, ahli ekonomi, ahli administrasi, ahli hukum, ahli pekerja pekerja sosial, ahli statistik, ahli matematika, ahli komunikasi, ahli pertanian dan lain sebagainya. Tidak jarang berbagai organisasi profesi berusaha memberikan bantuan kepada para anggotanya, baik yang lama maupun yang baru, untuk memperoleh pekerjaan baru.

➤ Serikat Kerja

Dibanyak negara serikat pekerja hanya terbentuk diorganisasi atau perusahaan dimana semua pekerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan jenjang pangkatnya, menjadi anggota. Tetapi ada juga serikat pekerja yang anggotanya didasarkan pada profesi atau bidang keterampilan, seperti misalnya serikat pekerja bangunan, serikat pekerja instalasi listrik, serikat perawat dan lain sebagainya.

➤ Balai Latihan Kerja Milik Pemerintah

Balai latihan kerja milik pemerintah pada umumnya mempunyai tugas pokok melatih sejumlah warga sehingga memiliki ketrampilan teknis yang benar-benar siap pakai. Salah satu maksud dan tujuan didirikannya balai latihan kerja adalah menguraingi tingkat pengangguran, maka yang diberi prioritas mengikuti berbagai pelatihan yang diselenggarakan adalah warga masyarakat yang menganggur.

## 2.6 Langkah-Langkah Seleksi

Langkah-langkah seleksi yang dikemukakan oleh Heidjracman (1990:40) yaitu :

### 1. Wawancara Pendahuluan

Pada tahap ini biasanya mudah dinilai cara penampilan dan kemampuan berbicara. Para pelamar akan ditanya tentang mengapa mereka melamar pekerjaan tersebut dan mungkin juga tentang besarnya gaji yang diinginkan. Pendidikan dan pengalaman bisa diketahui dengan menanyakan ijazah sekolah terakhir yang dimiliki dan mana pekerjaan atau jabatan yang pernah dipegang.

### 2. Blanko Lamaran

Penggunaan blanko atau formulir ini terutama dimaksudkan agar memperoleh informasi atau data yang lengkap dari para calon karyawan.

### 3. Referensi

Penggunaan surat-surat referensi masih jadi bahan perdebatan, pada umumnya yang dipergunakan adalah: referensi tentang karakter, pekerjaan dan sekolah.

### 4. Tes Kecerdasan

Tes kecerdasan dilakukan untuk mengetahui kemampuan seseorang di dalam hal berpikir secara menyeluruh dan logis dengan dilakukan tes kecerdasan maka kualitasnya mempunyai kecenderungan yang tinggi.

### 5. Tes Bakat

Tes bakat dilakukan untuk mengukur apakah seseorang mempunyai kemampuan yang tersembunyi untuk mempelajari suatu pekerjaan apabila kepadanya diberikan latihan yang cukup, oleh karena itu tes bakat sebaiknya diberikan pada pelamar yang belum mempunyai pengalaman.

#### 6. Tes Prestasi

Tes prestasi dilakukan untuk mengetahui seberapa banyak pelamar mengetahui dan memahami hal-hal yang berhubungan dengan jabatan yang akan dikerjakan karena itu untuk menguji prestasinya seberapa jauh pengetahuannya, maka dapat dilakukan test prestasi.

#### 7. Tes Minat

Tes minat dilakukan untuk mengetahui apakah pelamar mempunyai minat terhadap suatu jabatan atau pekerjaan tertentu, pelamar jika memiliki minat terhadap suatu jabatan maka pelamar tersebut akan mengerjakan dengan lebih baik daripada yang tidak berminat.

#### 8. Tes Kepribadian

Tes kepribadian sangat penting untuk dilakukan karena tes kepribadian menentukan pelamar terhadap keberhasilan suatu jabatan atau pekerjaan, banyak pelamar yang memiliki kecerdasan, bakat dan pengalaman tetapi gagal melaksanakannya karena tak mampu bekerjasama dan memimpin orang lainnya, ini dikarenakan kepribadiannya yang tidak menunjang.

#### 9. Wawancara

Wawancara merupakan metode yang kadang-kadang berbahaya untuk menilai seseorang. Wawancara mempunyai subyektifitas yang tinggi dan juga tidak pasti, tapi merupakan cara yang penting.

#### 10. Persetujuan Atasan Langsung

Persetujuan atasan langsung ini diperlukan disesuaikan dengan prinsip hubungan "line" dan "staff", yang memungkinkan supervisor menerima atau menolak pelamar tersebut. Dalam tahap ini perlu dilakukan wawancara lagi oleh para supervisor.

## 11. Pemeriksaan Kesehatan

Pemeriksaan kesehatan bisa dipercayakan para dokter diluar perusahaan tetapi sering juga dilakukan oleh dokter perusahaan terutama untuk jenis-jenis pekerjaan yang memerlukan persyaratan yang tidak berat.

Menurut Hasibuan (2003;59) macam-macam tes yaitu

### 1. Tes kepribadian (*personality test*)

Mengetes kepribadian mental pelamar dalam hal kesediaan bekerja sama, sifat kepemimpinan, kejujuran dan tanggungjawab.

### 2. Tes bakat (*aptitude test*)

Mengetes dan mengukur kemampuan mental potensial (IQ) apakah mempunyai kesanggupan dikemudian hari.

### 3. Tes minat (*Interest test*)

Mengetes jenis pekerjaan apa yang paling disenangi oleh pelamar dan mengukur apa pelamar cocok serta antusias mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

### 4. Tes prestasi (*achievement test*)

Mengetes dan mengukur apa pelamar akan mampu berprestasi mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Tes prestasi ini hendaknya dilakukan secara cermat dan mendalam untuk mengetahui apa pelamar mempunyai mental serta kemauan besar dalam mencapai prestasi kerja optimal.

Beberapa jenis tes menurut Mangkuprawira (2002;112) antara lain:

### 1. Tes Kepribadian

Bentuk tes ini dipakai untuk mengukur motivasi individu dalam bidang tertentu. Tes kepribadian mengukur beberapa hal, seperti kecenderungan emosi atau perasaan, kemandirian, ketertutupan dan keterbukaan, kemampuan berinteraksi sosial, kepercayaan diri serta kejujuran.

## 2. Tes Minat

Tes minat umumnya dirancang untuk mengukur preferensi / pilihan kegiatan individual. Tes minat sebenarnya dapat juga untuk memperkirakan jenis pekerjaan atau jabatan yang cocok diambil. Dengan menyepadankan minat individu yang berhasil dalam jabatan berbeda, maka pengamat atau penyelia mampu mengidentifikasi mana jabatan yang paling terkait dengan minat pelamar. Berdasarkan pengamatan empiris dikalangan perusahaan, unsur minat relatif stabil dan menjadi salah satu faktor penentu kinerja karyawan. Tes minat, seperti melalui inventarisasi preferensi pekerjaan, mengestimasi kesepadanan antara kondisi pekerjaan atau perusahaan dengan sejauh mana seseorang menyukai atau memilih untuk menetap pada lingkungan tertentu. Kesepadanan antara kondisi aktual dan hal-hal yang diinginkan individu dapat berarti memudahkan penyesuaian pada pekerjaan yang baru dan memungkinkan berada pada posisi jabatan yang lebih lama.

## 3. Tes Prestasi

Tes prestasi digunakan untuk mengetahui derajat seseorang seseorang yang telah belajar, karena prestasi mengukur perilaku yang sedang berjalan, prestasi individu mungkin merupakan prediktor terbaik untuk perubahan perilaku calon karyawan di masa depan. Departemen SDM menggunakan tes prestasi untuk mengukur apakah seseorang calon dapat dilatih untuk melaksanakan pekerjaan atau tidak. Tes prestasi bermanfaat bagi kinerja pekerjaan dimana pengetahuan atau pengalaman khusus adalah penting untuk melakukan pekerjaan spesialis tertentu.

## 4. Tes Bakat

Tes bakat (*aptitude*) dipakai untuk menilai kapasitas seseorang untuk belajar. Ciri-ciri dan kegunaan tes ini adalah sebagai berikut.

- a. Mengindikasikan kemampuan atau kecocokan seseorang untuk ikut serta dalam kegiatan pekerjaan spesifik apapun dengan berhasil.
- b. Bakat disini diartikan sebagai potensi seseorang untuk memperoleh keahlian, misalnya kemampuan intelektual, beradaptasi, dan kemampuan mekanis/gerak.
- c. Mengungkapkan apa yang dapat dilakukan seseorang berdasarkan pelatihan dan pengalaman yang ada.
- d. Dirancang untuk memprediksi kesempatan yang dapat dipelajari seseorang pelamar pada pekerjaan tertentu

## 2.7 Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja (Prestasi kerja) menurut Mangkunegara (2000:67) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan Bambang Kusriyanto (1991:3) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).

Menurut Bernadin dan Russel (1993:379) menyatakan kinerja adalah catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode pekerjaan tertentu.

Gomes (1995:195) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Menurut Dharma (1991;54) menyatakan kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## 2.8 Pengukuran Kinerja

Menurut Bambang Swasto (1996:30) menyatakan pengukuran kinerja secara umum, yang kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan tentang pekerjaan
4. Pendapat atau pernyataan
5. Keputusan yang diambil
6. Perencanaan kerja daerah organisasi.

Menurut Dharma (1991:54) hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan.
2. Kualitas yaitu mutu yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu yaitu kesesuaian antara waktu yang dibutuhkan untuk suatu pekerjaan.

Pengukuran dari kinerja karyawan perlu ditetapkan untuk mengatasi kegiatan. Untuk itu perlu penyusunan kriteria guna memutuskan karyawan dalam

taraf pencapaian sasaran. Menurut Dharma (1991:55) menyusun kriteria yang bisa oleh karyawan dengan cara:

1. Seberapa besar perhatian yang diberikan pimpinan kepada karyawan.
2. Penggunaan waktu yang luang baik oleh karyawan.
3. Ketepatan waktu yang harus diselesaikan oleh karyawan.

Adanya kinerja karyawan yang rendah dapat mengurangi produk yang dihasilkan oleh perusahaan. Pada umumnya hal itu disebabkan oleh pengawasan kerja karyawan yang kurang efektif yang disebabkan oleh faktor manusia itu sendiri.

Menurut Bernadin dan Russel (1993:383) enam faktor yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Kualitas (*Quality*)

Yaitu merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2. Kuantitas (*Quantity*)

Yaitu merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Yaitu merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki. Dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. Efektivitas biaya (*Cost Effectiveness*)

Yaitu merupakan tingkat sejauh mana penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, material dimaksudkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap penggunaan sumber daya.

#### 5. Kebutuhan akan pengawasan (*Need For Supervision*)

Yang merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

#### 6. *Interpersonal import*

Yaitu merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan memelihara harga diri dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

### **2.9 Hubungan Antara Seleksi Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2003;48) seleksi untuk setiap penerimaan karyawan baru harus dilaksanakan secara cermat, jujur dan obyektif supaya diperoleh karyawan yang qualified dan penempatannya yang tepat sehingga pembinaan, pengembangan, pengendalian dan pengaturan karyawan relatif mudah dalam mencapai sasaran yang diinginkan perusahaan. Karyawan yang berkualitas akan membantu perusahaan mewujudkan tujuan yang diinginkan, output produksi dan hasil kerja yang baik. Dengan demikian karyawan dapat bekerja dengan semangat dan gairah kerja serta kedisiplinan yang baik dalam meningkatkan kinerja mereka sehingga akan menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

### **2.10 Kerupuk Udang**

Ada bermacam-macam cara pengolahan ikan, salah satu cara mengolahnya yaitu dengan diolah menjadi kerupuk udang. Kerupuk udang atau ikan adalah produk makanan kering yang berasal dari udang atau ikan yang dicampur dengan tepung tapioka atau tepung terigu. Secara umum kerupuk adalah bahan kering yang berupa lempengan tipis yang terbuat dari bahan baku seperti ikan, kulit dan dapat juga berasal dari udang. Produk makanan kering ini sangat digemari oleh masyarakat dikarenakan produk ini enak, gurih dan ringan (Saraswati, 1994).

Menurut Zaelanie dan Nurdiani (2004), produksi kerupuk ikan telah berkembang luas di Indonesia, baik skala rumah tangga maupun skala industri. Beberapa jenis kerupuk ikan bahkan telah menjadi makanan khas andalan daerah. Ikan atau udang yang digunakan sebagai bahan baku dapat berupa bahan segar atau dari hasil sampingan proses pengolahan lain, tergantung dari kualitas kerupuk yang diharapkan.



### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal Januari 2009 sampai Februari 2009 Di PT. Candi Jaya Amerta, Jl. Raya Tanggulangin 34-36, Kecamatan Tanggulangin, Kabupaten Sidoarjo, Propinsi Jawa Timur.

#### 3.2 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey, penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok, dan berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory*).

Menurut Singarimbun dan Effendi (1989:5), penelitian *explanatory* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dan menjelaskan tentang hubungan antara seleksi tenaga kerja (bakat, prestasi, minat dan kepribadian) terhadap kinerja karyawan.

#### 3.3 Objek Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada karyawan di PT. Candi Jaya Amerta Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo Propinsi Jawa Timur. Adapun sasaran dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh seleksi tenaga kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Candi Jaya Amerta Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo Propinsi Jawa Timur.

### 3.4 Sumber data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini didasarkan sumbernya dapat dikelompokkan sebagai berikut :

#### 3.4.1 Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya (Singarimbun dan Effendi, 1989). Terdapat beberapa metode dalam pengumpulan data primer antara lain: observasi, wawancara dan kuisioner.

##### a. Observasi

Menurut Arikunto (2006;229) observasi atau pengamatan langsung adalah cara pengambilan data dengan menggunakan panca indra, observasi dilaksanakan terhadap subyek sebagaimana adanya dilapangan. Observasi ini dilakukan untuk melihat proses pembuatan kerupuk udang, sarana dan prasarana yang ada di PT. Candi Jaya Amerta.

##### b. Wawancara

Menurut Singarimbun dan Effendi (1989), wawancara adalah usaha mengumpulkan informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula oleh responden. Pertanyaan diajukan secara terstruktur dengan menggunakan daftar pertanyaan dan juga menggunakan pertanyaan tidak terstruktur. Pada penelitian ini wawancara ditunjukkan kepada karyawan dan pimpinan PT. Candi Jaya Amerta berkaitan dengan keadaan perusahaan dan juga pelaksanaan seleksi tenaga kerja.

##### c. Kuisioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2008:199). Kuisioner disini termasuk kuisioner tertutup karena responden tidak diberi kebebasan untuk memberikan jawaban (jawaban

sudah disediakan oleh peneliti). Kuisisioner diberikan secara langsung pada responden yaitu karyawan PT. Candi Jaya Amerta.

### **3.4.2 Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak dari sumbernya langsung melainkan sudah dikumpulkan oleh pihak lain dan sudah diolah (Singarimbun dan Effendi, 1989). Dalam hal ini data sekunder antara lain keadaan penduduk, keadaan perikanan dan sejarah PT. Candi Jaya Amerta yang diperoleh dari kantor kelurahan, Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Sidoarjo, PT. Candi Jaya Amerta, perpustakaan dan juga internet.

## **3.5 Populasi dan Sampel**

### **3.5.1 Populasi Penelitian**

Menurut Arikunto (2006;130) populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam penelitian tersebut merupakan penelitian populasi. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan yaitu karyawan di PT. Candi Jaya Amerta Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo Propinsi Jawa Timur yaitu sebanyak 129 karyawan.

### **3.5.2 Sampel Penelitian**

Menurut Arikunto (2006;131) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti, pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel (contoh) yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh, atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya.

Sampel merupakan suatu sub kelompok dari populasi yang dipilih dalam penelitian (Widayat, 2004). Pengambilan sampel ini bertujuan untuk mempermudah dalam melaksanakan penelitian. Menurut Sevilla (1993;161)

Untuk menentukan ukuran sampel dari populasi, digunakan rumus Slovin (1960) sebagai berikut :

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

Dimana

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan (persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel).

$$\begin{aligned} \text{Ukuran sampel} &= \frac{129}{1 + 129(0,10)^2} \\ &= \frac{129}{1 + 129(0,01)} \\ &= \frac{129}{2,29} = 56,33 = 56 \end{aligned}$$

Dengan menggunakan metode pengambilan sampel sistematis (*systematic sampling*). Menurut Singarimbun (1989;114) pengambilan sampel sistematis ialah suatu metode pengambilan sampel dimana hanya responden pertama saja dari sampel dipilih secara acak, sedangkan responden selanjutnya dipilih secara sistematis menurut suatu pola tertentu.

Cara penggunaan metode ini adalah sebagai berikut:

Misalkan jumlah populasi adalah N, dan besar sampel yang akan diambil adalah

n, maka hasil bagi  $\frac{N}{n}$  itu dinamakan interвал sampel dan biasanya diberi kode k

maka besarnya  $k = \frac{129}{56} = 2,3$  responden pertama dalam sampel lalu dipilih secara

kebetulan bernomor urut k dari populasi, andaikan yang terpilih bernomor urut s

dan didapatkan  $s$  sebesar 1, maka responden-responden selanjutnya dalam sampel dapat ditentukan yaitu

$$\text{Responden pertama} = s = 1$$

$$\text{Responden kedua} = s + k = 1 + 2,3 = 3,3 = 3$$

$$\text{Responden ketiga} = s + 2k = 1 + 2(2,3) = 1 + 4,6 = 5,6 = 6$$

$$\text{Responden keempat} = s + 3k = 1 + 3(2,3) = 1 + 6,9 = 7,9 = 8$$

$$\text{Responden kelima} = s + 4k = 1 + 4(2,3) = 1 + 9,2 = 10,2 = 10$$

$$\text{Responden keenam} = s + 5k = 1 + 5(2,3) = 1 + 11,5 = 12,5 = 13$$

Berturut-turut dari responden ke 7 sampai ke 55 yaitu:

15, 17, 19, 22, 24, 26, 28, 31, 33, 35, 37, 40, 42, 44, 46, 49, 52, 54, 56, 59, 61, 63, 65, 68, 70, 72, 74, 77, 79, 81, 83, 86, 88, 90, 92, 95, 97, 99, 101, 104, 106, 108, 110, 113, 116, 117, 119, 122, 124, dan responden ke 56 =  $s + 55k = 1 + 55(2,3) = 127$ . Daftar karyawan PT.

Candi Jaya Amerta dapat dilihat pada lampiran 12.

### 3.6 Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Pengukuran

#### 3.6.1 Konsep dan Variabel Penelitian

##### a. Konsep

Menurut Singarimbun dan Effendi (1989:33), konsep adalah istilah yang khusus untuk menggambarkan secara tepat fenomena yang hendak diteliti. Melalui konsep, peneliti diharapkan dapat menyederhanakan pemikirannya dengan menggunakan satu istilah untuk beberapa kejadian yang berkaitan satu sama lain, misalnya penyederhanaan pemikiran menjadi variabel tertentu.

Konsep merupakan sejumlah pengertian atau ciri yang berkaitan dengan berbagai peristiwa, objek, kondisi, situasi, dan hal lain yang sejenis (Gunawan dan Nurmawan, 1997). Tujuan pemahaman konsep yaitu untuk menyederhanakan pemikiran dengan jalan menggabungkan sejumlah peristiwa-peristiwa dibawah suatu judul yang umum. Dalam penelitian ini terdapat dua

konsep yaitu seleksi tenaga kerja dan kinerja karyawan. Agar konsep-konsep dapat diteliti, maka harus dioperasionalkan dengan cara menjabarkannya menjadi variabel tertentu, dan konsep dalam penelitian ini adalah:

- ❖ Seleksi tenaga kerja

Menurut Hasibuan (2003:46) seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang berkompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan.

- ❖ Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2001:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

## **b. Variabel**

Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut yang kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2008:58).

Menurut Arikunto (2006:10) Variabel adalah hal-hal yang menjadi objek penelitian, yang menunjukkan variasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Variabel penelitian ini meliputi:

- ❖ Variabel terikat (*dependent variabel*)

Merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas (Sugiyono, 2008:59). Pada penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y)

- ❖ Variabel bebas (*independent variabel*)

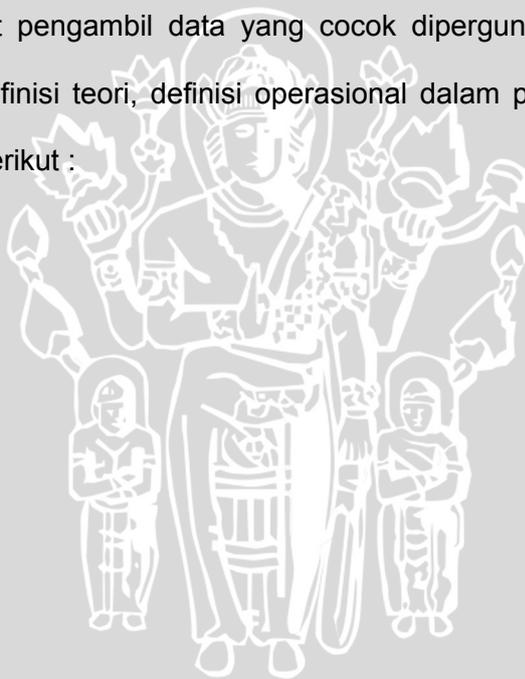
Variabel bebas yaitu variabel yang tidak terikat oleh variabel apapun. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab berubah atau timbulnya variabel terikat/*dependent* (Sugiyono, 2008:59). Variabel

bebas dalam penelitian ini adalah variabel dari seleksi tenaga kerja (X) yang meliputi :

1. Bakat (X1)
2. Prestasi (X2)
3. Minat (X3)
4. Kepribadian (X4)

### 3.6.2 Definisi Operasional

Menurut Marzuki (2005), definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat yang dapat diamati. Dari definisi operasional tersebut dapat ditentukan alat pengambil data yang cocok dipergunakan. Untuk lebih jelasnya indikator, definisi teori, definisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut :









### 3.6.3 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, pengukuran skala yang digunakan adalah skala perbedaan sematic. Semantic adalah suatu pengukuran skala yang dapat digunakan untuk melihat bagaimana pandangan seseorang terhadap suatu konsep atau obyek apakah berbeda (Nazir, 1999;399).

Jenis pertanyaan / scale yang digunakan akan menghasilkan data ordinal karena data sesuai dengan sebuah orde / urutan tertentu. Teknik yang digunakan adalah Semantic scale. Menurut Ferdinan (2005;215) Semantic scale akan menghasilkan respon terhadap sebuah stimuli yang disajikan dalam kategori semantic, yang menyatakan sebuah tingkat sifat jawaban tergantung dari pertanyaan yang diajukan, yang menyatakan tingkatan sifat mulai dari sangat tidak setuju menjadi sangat setuju (sangat negatif sampai sangat positif) dengan score masing-masing jawaban antara 1-5.

Pada penelitian ini, setiap responden diminta untuk memberikan respon pada setiap pernyataan dengan memilih satu diantara lima jawaban yang dianggap paling sesuai. Secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Alokasi Pemberian Skor Untuk Setiap Jawaban

No.	Kode Jawaban	Penjabaran Kode	Skor
1	SS	Sangat setuju	5
2	S	Setuju	4
3	CS	Cukup setuju	3
4	TS	Tidak setuju	2
5	STS	Sangat tidak setuju	1

Langkah-langkah kerja dalam pengolahan data dari kuisisioner untuk menguji hipotesa adalah sebagai berikut :

1. Memberikan skor pada masing-masing jawaban responden
2. Memindahkan data berupa skor dari kuisisioner ke lembar tabulasi
3. Menghitung skor total dari masing-masing variabel
4. Memindahkan data ke lembar kerja untuk siap diolah dan dianalisis.

### 3.7 Uji Validitas dan Uji Realibilitas Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel (Nugroho, 2005). Validitas dalam penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. Sebuah instrumen pengukur dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain instrumen tersebut dapat mengukur sesuai dengan yang diharapkan peneliti.

Menurut Singarimbun dan Effendi (1989), valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* ( $r$  hitung) dengan nilai kritisnya. Di mana  $r$  hitung dapat diketahui dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - \sum x^2} \sqrt{n \sum y^2 - \sum y^2}}$$

Di mana :

$r_{xy}$  = korelasi

$n$  = banyaknya sampel

$x$  = skor item  $x$

$y$  = skor item  $y$

Apabila koefisien korelasi yang didapat lebih besar dari nilai kritis total dengan nilai taraf signifikan 0,05 berarti instrumen tersebut valid dan penelitian dapat dilanjutkan pada tahap berikutnya. Uji validitas ini menggunakan analisa SPSS 16.0 *for Windows*.

#### 3.7.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-

konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisisioner (Nugroho, 2005).

Menurut Arikunto (2006;154) realibilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik akan menghasilkan data yang baik pula.

Ada berbagai cara untuk mengukur realibilitas, tapi dalam penelitian ini cara yang dipakai adalah metode Alpha. Mencari realibilitas dengan rumus alpha merupakan cara yang digunakan jika skor yang digunakan tidak bernilai 1-0. rumus Alpha yang dimaksud adalah :

$$r = \left[ \frac{b}{b-1} \right] \left[ \frac{(V_t - \sum V_i)}{V_t} \right]$$

Di mana :

r = reliabilitas

b = banyaknya pertanyaan

$V_t$  = variansi skor total

$V_i$  = variansi butir i

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha*  $\geq$  0,60. Uji realibilitas ini menggunakan analisa SPSS 16.0 for Windows.

### 3.8. Uji Kebaikan Model

Model regresi linier berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas data, dan bebas dari asumsi-asumsi klasik statistik, baik itu multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas.

### 3.8.1 Normalitas

Uji normalitas diperlukan untuk melihat apakah data yang kita miliki bisa dianggap berdistribusi normal atau tidak. Cara mengecek kenormalitasan adalah dengan plot probabilitas normal. Dengan plot ini, masing-masing nilai pengamatan dipasangkan dengan nilai harapan pada distribusi normal. Normalitas terpenuhi apabila titik-titik (data) terkumpul disekitar garis lurus.

### 3.8.2 Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas yang lain. Selain itu, deteksi terhadap multikolinieritas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Nugroho, 2005).

Menurut Nugroho (2005) deteksi multikolinieritas pada suatu model dapat dilihat dari beberapa hal, antara lain :

- a. Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.  $VIF=1/Tolerance$ , jika  $VIF=10$  maka  $Tolerance = 1/10=0,1$ . Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*.
- b. Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel bebas kurang dari 0,50, maka model dapat dinyatakan bebas dari asumsi klasik multikolinieritas. Jika lebih dari 0,50 maka diasumsikan terjadi korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas sehingga terjadi multikolinieritas.

### 3.8.3 Autokorelasi

Menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu ( $e_t$ ) pada periode tertentu dengan variabel pengganggu periode sebelumnya ( $e_{t-1}$ ) (Nugroho, 2005).

Menurut Sulaiman (2004), untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi maka dilakukan pengujian Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- $1,65 < DW < 2,35 \rightarrow$  tidak ada autokorelasi
- $1,21 < DW < 1,65$  atau  $2,35 < DW < 2,79 \rightarrow$  tidak dapat disimpulkan
- $DW < 1,21$  atau  $DW > 2,79 \rightarrow$  terjadi autokorelasi.

### 3.8.4 Heteroskedastisitas

Menurut Yarnest (2004;71) asumsi heteroskedastisitas berarti terdapat nilai variasi residual yang sama untuk semua pengaturan, atau terdapatnya pengaruh perubahan variabel bebas ( $X_i$ ) dengan nilai mutlak residual, sehingga penaksiran koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil penaksiran menjadi kurang akurat. Mengukur heteroskedastisitas dilihat dari nilai signifikan korelasi Rank Spearman, yaitu :

- Jika : signifikan  $> \alpha \rightarrow$  tidak terdapat heteroskedastisitas  
signifikan  $< \alpha \rightarrow$  terdapat heteroskedastisitas

## 3.9 Teknik Analisis Data

### 3.9.1 Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan karena terdapat lebih dari satu variabel bebas dan hanya satu variabel terikat yang dianalisis. Salah satu hasilnya adalah *constant* yang menunjukkan besarnya nilai variabel terikat yang diprediksi jika nilai semua variabel bebasnya nol. Menurut Widayat (2004) formulasi dari regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$$

Di mana :

Y = variabel terikat (kinerja karyawan)

a = bilangan konstanta

X<sub>1</sub> = bakat

X<sub>2</sub> = prestasi

X<sub>3</sub> = minat

X<sub>4</sub> = kepribadian

b<sub>1,2,3,4</sub> = koefisien regresi

e = faktor yang tidak diketahui, yang melengkapi ketidak sempurnaan yang mempengaruhi faktor secara keseluruhan.

### 3.9.2 Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan kata lain merupakan besaran yang digunakan untuk menunjukkan sampai seberapa jauh variabel terikat dijelaskan oleh variabel bebas (Sarwono, 2005:83). Dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh seleksi tenaga kerja meliputi bakat, prestasi, minat dan kepribadian secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Candi Jaya Amerta.

### 3.9.3 Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu karakteristik bakat, prestasi, minat dan kepribadian secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Formulasi yang digunakan adalah:

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

Di mana :

$R^2$  = koefisien determinan

F = koefisien distribusi probabilitas

k = jumlah variabel bebas

n = banyaknya sampel

Prediksi variabel bebas untuk variabel terikat adalah tepat jika memenuhi syarat :

$H_0$  : Secara bersama-sama atau simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel bebas (seleksi tenaga kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan) pada PT. Candi Jaya Amerta.

$H_1$  : Secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel bebas (seleksi tenaga kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan) pada PT. Candi Jaya Amerta.

Sedangkan kriteria penolakan hipotesis atas dasar signifikan pada taraf nyata adalah sebagai berikut :

Jika,  $\text{sig } F < \alpha (0,05)$  atau  $F_{\text{hit}} > F_{\text{tabel}}$  :  $H_1$  diterima,  $H_0$  ditolak

$\text{sig } F > \alpha (0,05)$  atau  $F_{\text{hit}} < F_{\text{tabel}}$  :  $H_1$  ditolak,  $H_0$  diterima

### 3.9.4 Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu karakteristik bakat, prestasi, minat, kepribadian secara terpisah (parsial) terhadap kinerja karyawan. Formulasi uji t adalah :

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Di mana :

$b_i$  = bobot regresi

$S_{b_i}$  = standar error

$H_0$  : Secara terpisah atau parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel bebas (seleksi tenaga kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan) pada PT. Candi Jaya Amerta.

$H_1$  : Secara terpisah atau parsial terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel bebas (seleksi tenaga kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan) pada PT. Candi Jaya Amerta.

Kriteria pengujian dengan membandingkan nilai  $t$  hitung dengan  $t$  tabel.

Jika dari perhitungan diperoleh:

Jika,  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka hipotesis  $H_0$  di tolak dan hipotesis  $H_1$  diterima.

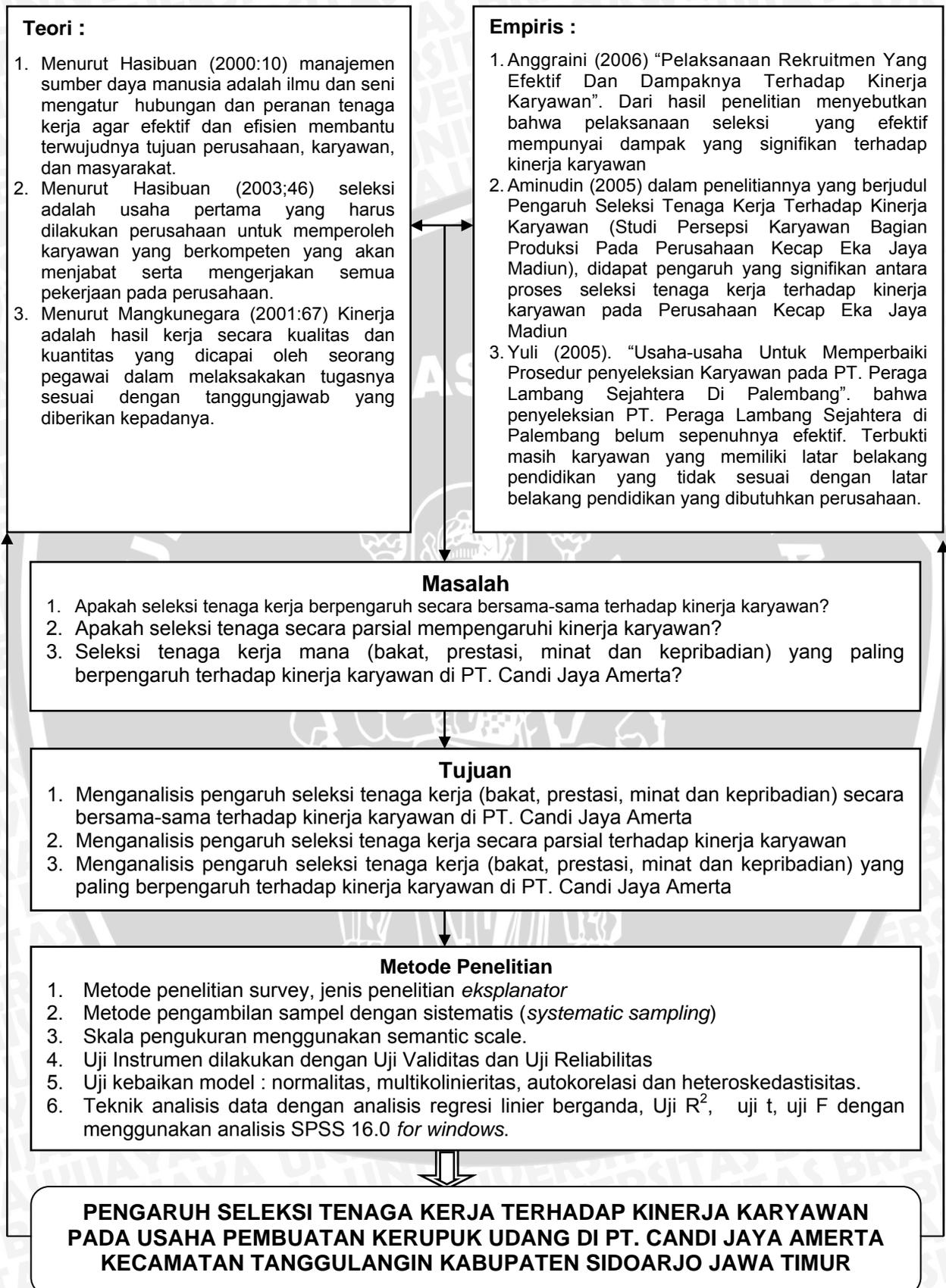
$t$  hitung  $<$   $t$  tabel, maka hipotesis  $H_0$  di terima dan hipotesis  $H_1$  ditolak

Analisis ini juga berguna untuk mengetahui variabel bebas manakah yang paling berpengaruh diantara variable lainnya. Untuk mengetahui variabel bebas (X) yang paling dominan terhadap variabel terikat (Y) dilihat dari  $t$  hitung terbesar.

Semua analisis data diatas dihitung dengan menggunakan *Statistik Product And Service Solution (SPSS) 16.0 for Windows*.

### 3.10 Kerangka Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang, tujuan, tinjauan pustaka serta metode penelitian yang telah diuraikan diatas, secara sistematis dapat digambarkan kerangka penelitian seperti yang disajikan pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

## IV. KEADAAN UMUM DAERAH USAHA

### 4.1. Letak Geografis dan Topografi

#### 4.1.1. Letak Geografis

Letak geografis adalah letak daerah atau Negara yang ditinjau dari kenyataan di permukaan bumi. Kabupaten Sidoarjo dengan luas 634,39 km<sup>2</sup>, terletak antara 7,3<sup>0</sup>–7,5<sup>0</sup> Lintang Selatan dan 112,5<sup>0</sup>–112,9<sup>0</sup> Bujur Timur. Kabupaten Sidoarjo merupakan daerah pantai dan pertambakan dikawasan sebelah timur, meliputi 29,99% dari luas wilayah kabupaten Sidoarjo (dengan ketinggian 0–3 meter dari permukaan laut), sementara daerah bagian tengah yang berair tawar mencapai 40,81% dari seluruh luas wilayah, dan berada pada ketinggian 3–10 meter dari permukaan air laut. Selanjutnya, wilayah dibagian barat yang berada pada ketinggian 10–25 meter dari permukaan air laut meliputi 29,20% dari luas wilayah Kabupaten Sidoarjo. Dengan batas wilayah adalah sebagai berikut:

Sebelah Utara	: Kota Surabaya dan Kabupaten Gresik
Sebelah Selatan	: Selat Madura
Sebelah Timur	: Kabupaten Pasuruan
Sebelah Barat	: Kabupaten Mojokerto

#### 4.1.2. Letak Topografi

Keadaan topografi wilayah Kabupaten Sidoarjo adalah dataran rendah dan sebagian besar wilayahnya telah dimanfaatkan terutama untuk pemukiman dan persawahan. Kabupaten Sidoarjo terletak pada ketinggian antara 0-25 meter di atas permukaan laut. Kabupaten Sidoarjo merupakan daerah beriklim tropis dan hujan terjadi sepanjang tahun, hanya frekuensi terbanyak pada bulan Januari dan Maret. Suhu terendah wilayah Kabupaten Sidoarjo adalah 20<sup>0</sup> C dan

suhu tertinggi adalah 32°C. Berdasarkan hasil pengukuran curah hujan selama 10 tahun terakhir menunjukkan rata-rata per tahun di bawah 1.500 mm sebanyak 35% curah hujan antara 1.500 mm sampai dengan 2.000 mm sebanyak 35% antara 2000 mm sampai 2.500 mm sebanyak 10% dari luas wilayah Kabupaten Sidoarjo.

## 4.2. Keadaan Penduduk

### 4.2.1 Jumlah Penduduk Kecamatan Tanggulangin

Berdasarkan laporan kependudukan di Kecamatan Tanggulangin pada bagian bulan Desember 2008, Kecamatan Tanggulangin jumlah penduduk secara keseluruhan sebanyak 104.302 orang. Yang terdiri dari 52.070 orang laki-laki dan 52.232 orang perempuan. Penduduk Desa Gedangan semua merupakan Warga Negara Indonesia (WNI).

### 4.2.2. Berdasarkan Tingkat Usia

Tabel 3. Komposisi Penduduk Kecamatan Tanggulangin Berdasarkan Tingkat Usia

No.	Golongan usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	00 – 04	13.078	12,53
2.	05 – 09	11.760	11,26.
3.	10 – 14	10.865	10,41
4.	15 – 19	10.168	9,74
5.	20 – 24	10.104	9,68
6.	25 – 29	15.967	15,30
7.	30 – 34	14.860	14,24
8.	35 – 39	8.512	8,15
9.	40 keatas	9.078	8,69
<b>Total</b>		<b>104.302</b>	<b>100</b>

Sumber : Kantor Kecamatan Tanggulangin, 2009

Pada tabel 3. diatas menunjukkan bahwa penduduk Desa Gedangan terbanyak pada usia 20 – 39 tahun yaitu sebanyak 49.443 orang dengan persentase sebesar 46,4% dari jumlah penduduk, dimana pada usia tersebut merupakan usia yang produktif, karena akan dapat memberikan kontribusi

penyediaan tenaga kerja di Kecamatan Tanggulangin khususnya pada PT. Candi Jaya Amerta.

#### 4.2.3 Berdasarkan Agama yang Dianut

Sebagian besar penduduk Kecamatan Tanggulangin memeluk agama Islam dengan persentase sebesar 97,87% yaitu sebanyak 102.077 orang, Salah satu usaha untuk menunjang kegiatan spiritual keagamaan, maka banyak didirikan beberapa sarana penunjang seperti madrasah, masjid, pondok pesantren dan sarana lain bagi keagamaan lainnya. Jumlah penduduk menurut agama di Kecamatan Tanggulangin pada tahun 2008 dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Komposisi Penduduk Kecamatan Tanggulangin Berdasarkan Agama yang Dianut

No.	Agama	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Islam	102.077	97,87
2.	Kristen	1.284	1,23
3.	Katolik	475	0,46
4.	Hindu	94	0,09
5.	Budha	101	0,10
<b>Jumlah</b>		<b>104.302</b>	<b>100</b>

Sumber : Kantor Kecamatan Tanggulangin, 2009

#### 4.2.4 Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 5. Komposisi Penduduk Kecamatan Tanggulangin Berdasar Pendidikan

No.	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Taman Kanak-Kanak	2.801	2,68
2.	Sekolah Dasar	11.000	10,55
3.	SLTP (Sederajat)	7.809	7,49
	SLTA (Sederajat)	9.769	9,37
5.	Akademi / D1-D3	631	0,60
6.	Sarjana / S1-S2	628	0,60
7.	Tidak sekolah	71.664	68,71
<b>Jumlah</b>		<b>104.302</b>	<b>100</b>

Sumber : Kantor Kecamatan Tanggulangin, 2009

Dari tabel 5 di atas penduduk Kecamatan Tanggulangin berdasarkan tingkat pendidikan rata-rata sudah memiliki tingkat pendidikan yang cukup baik tidak lepas dari sarana pendidikan di Kecamatan Tanggulangin yang sudah cukup memadai untuk digunakan sebagai penunjang kegiatan belajar mengajar

mulai dari taman kanak-kanak sampai lanjutan atas. Hal ini sangat mendukung pendidikan calon-calon tenaga kerja di Kecamatan Tanggulangin khususnya yang bekerja pada PT. Candi Jaya Amerta.

#### 4.2.5 Berdasarkan Mata Pencapaian

Tabel 6. Komposisi Penduduk Kecamatan Tanggulangin Berdasarkan Mata Pencapaian

No.	Mata Pencapaian	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	1.432	1,37
2.	TNI	738	0,71
3.	POLRI	283	0,27
4.	Swasta	19.478	18,68
5.	Petani	3.756	3,60
6.	Wiraswasta	5.950	5,70
7.	Pensiunan	1.459	1,40
8.	Nelayan	72	0,07
9.	Tidak Bekerja	71.134	68,20
<b>Jumlah</b>		<b>104.302</b>	<b>100</b>

Sumber : Kantor Kecamatan Tanggulangin, 2009

Dilihat dari tabel 6 diatas mata pencapaian penduduk Kecamatan Tanggulangin mayoritas adalah karyawan swasta yaitu sebanyak 4398 orang dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa penduduk Kecamatan Tanggulangin dan daerah sekitar terdapat banyak industri yang banyak menyerap tenaga kerja, salah satunya PT.Candi Jaya Amerta.

#### 4.3. Keadaan Umum Daerah Perikanan

Sektor usaha perikanan dan kelautan di wilayah Kabupaten Sidoarjo meliputi budidaya tambak, budidaya kolam, penangkapan ikan di laut dan penangkapan ikan pada perairan umum/sungai.

##### 4.3.1 Produksi Ikan di Perairan Umum

Secara umum, wilayah produksi ikan di perairan umum terdiri dari wilayah produksi ikan rawa, waduk dan sungai. Untuk Kabupaten Sidoarjo, kategori produksi ikan perairan umum hanya ada di sungai. Potensi wilayah perairan umum ada di seluruh wilayah kecamatan di Kabupaten Sidoarjo sepanjang 48,25

km. Jenis ikan di perairan umum antara lain ikan tawes, mujair, udang, dan kategori lain-lain. Produksi udang diperairan umum menunjukkan angka yang besar yaitu 68.100, ini merupakan keuntungan dari PT. Candi Jaya Amerta karena mudah dan dekat dengan bahan baku yaitu udang. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini.

Tabel 7. Produksi Ikan Di Perairan Umum Kabupaten Sidoarjo

No.	Jenis Produksi	Tahun 2008 (kg)
1.	Tawes	31.700
2.	Mujair	82.900
3.	Lele	-
4.	Udang	68.100
5.	Sepat Siam	-
6.	Lain-lain	127.200
<b>Jumlah</b>		<b>309.900</b>

Sumber : Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Sidoarjo, 2009

#### 4.3.2 Produksi Ikan Budidaya Kolam (Air Tawar)

Luas total areal budidaya kolam (air tawar) seluas 36 Ha. Budidaya : tawes, mujair, lele, nila dan gurami/tombro dilakukan dengan teknologi yang masih tradisional. Kebanyakan menerapkan budidaya intensif dengan pemberian pakan tambahan. Potensi budidaya ikan di air tawar relative sulit dimanage atau dikelola secara lebih terstruktur karena tidak berdiri / terorganisir pada satu wilayah dan sistem organisasi yang rapi. Secara umum, budidaya budidaya ikan di kolam relatif terpencair, berdiri sendiri-sendiri atau dikelola oleh individu. Produksi ikan budidaya air tawar yang paling mendominasi yaitu ikan lele terlihat pada tabel 8.

Tabel 8. Produksi Ikan Budidaya Kolam (Air Tawar) Kabupaten Sidoarjo

No.	Jenis Produksi	Tahun 2008 (kg)
1.	Tawes	9.000
2.	Mujair	15.000
3.	Lele	75.400
4.	Nila	20.700
5.	Tombro/Gurami	8.300
<b>Jumlah</b>		<b>128.400</b>

Sumber : Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Sidoarjo, 2009

### 4.3.3 Produksi Perikanan Budidaya Tambak

Potensi tambak merupakan salah satu potensi unggulan di sektor perikanan dan kelautan Kabupaten Sidoarjo. Total luas potensi tambak 15.530.409 ha jika diperinci berdasar teknologi budidaya yang dikembangkan maka luas potensi tambak yaitu lahan tambak tradisional seluas 19.626.300 ha dan lahan tambak semi intensif seluas 2.262.440 ha. Secara umum, dalam budidaya tambak khususnya dalam pengembangan komoditi udang windu dan bandeng digunakan beberapa teknologi budidaya antara lain : tradisional dan semi intensif. Teknologi yang paling dominan dikembangkan masyarakat perikanan Sidoarjo adalah teknologi tradisional (sekitar 90%). Produksi yang paling mendominasi yaitu ikan Bandeng yaitu sebesar 15.537.000 pada tahun 2007. untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9. Potensi Produksi Perikanan Budidaya Tambak Kabupaten Sidoarjo

No.	Jenis Produksi	Tahun 2009 (kg)
1.	Bandeng	15.874.700
2.	Udang Windu	3.448.300
3.	Udang Putih	163.400
4.	Udang Campur	1.520.400
5.	Tawes	162.100
6.	Lain-lain	1.031.000
<b>Jumlah</b>		<b>22.172.900</b>

Sumber : Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Sidoarjo, 2009

### 4.3.4 Industri Perikanan

Industri dan perdagangan merupakan sektor yang memberikan kontribusi yang signifikan bagi perekonomian, khususnya Kabupaten Sidoarjo sendiri. Hal ini dibuktikan dengan peran sektor industri dan pengolahan terhadap Produk Domestik Regional Bruto pada tahun 2006 sebesar 55,21% atau menempati peringkat pertama, sedangkan dari sektor perdagangan hotel dan restoran sebesar 21,79% atau menempati peringkat kedua. Kebijakan pemerintah di bidang ini diarahkan pada meningkatkan investasi dan industri yang berorientasi

eksport. Kebijakan-kebijakan dibidang industri dan perdagangan antara lain pengembangan investasi dan industri yang berorientasi dan berdaya saing global dan ramah lingkungan.

Dukungan keberadaan potensi perikanan dan kelautan di Sidoarjo tampak dari keberadaan industri-industri besar, menengah, maupun industri kecil yang bergerak disektor perikanan dan kelautan. Salah satunya yaitu usaha pembuatan kerupuk udang seperti PT. Candi Jaya Amerta, banyak sekali perusahaan lain yang bergerak dibidang yang sama di Sidoarjo, hal ini menjadi pesaing dari PT. Candi Jaya Amerta. Perusahaan tersebut dapat dilihat pada tabel 10 berikut ini :

Tabel 10. Industri Kerupuk Udang Kabupaten Sidoarjo

No.	NAMA PERUSAHAAN	ALAMAT
1.	PT. Candi Jaya Amerta	Jl. Raya Tanggulangin 34-36
2.	PT. Fendo Multi Pangan	Ds. Renokenongo, Porong
3.	PT. Sekar Laut	Jl. Jenggolo II/7
4.	PT. Karya Kencana Sumpersari	Jl. Raya Sumorame 39
5.	PT. Makmur Cita Rasa	Kwadengan
6.	UD. Legong Bali	Jl. Jenggolo II/23
7.	UD. Komodo	Jl. Jenggolo 25
8.	UD. Bahagia	Jl. Diponegoro
9.	UD. Rajawali	Jl. Panjuran
10.	UD. Restu	Gelam Candi
11.	UD. Surya Jaya	Gelam
12.	UD. Laksana Jaya	Jl. Bligo 113
13.	UD. Moro Seneng	Larangan
14.	UD. Doa Bersama	Mindi Porong
15.	UD. Karunia Jaya	Balongdowo Candi
16.	UD. Barata	Jl. Kluwe
17.	UD. Rejo Agung	Jl. Mojopahit
18.	UD. Wijaya	Porong

Sumber : Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Sidoarjo, 2009

#### 4.4 Keadaan Perusahaan

##### 4.4.1 Sejarah Perkembangan Usaha

PT. Candi Jaya Amerta adalah salah satu badan usaha yang bergerak dibidang pengolahan perikanan khususnya pengolahan pembuatan kerupuk

udang. Perusahaan pembuat kerupuk udang ini resmi berdiri pada tanggal 28 Januari 1987 di bawah notaries Ny. Adhi Muliati, SH dengan SIUP (Surat Izin Usaha Perdagangan) dengan nomor 283/13-17/Pb/V/1995.

PT. Candi Jaya Amerta tidak hanya memproduksi kerupuk udang saja, tetapi pada musim-musim tertentu yang jarang di dapat udang, perusahaan ini memproduksi kerupuk vegetable yang terbuat dari singkong. Negara yang menjadi tujuan eksport meliputi Belanda, Spanyol, Australia, Hongkong dan Cina. Permintaan kerupuk udang tidak mengalami penurunan bahkan perusahaan belum sanggup memenuhi permintaan pasar dikarenakan bahan baku sangat bergantung pada kondisi alam yang tidak menentu.

Untuk mengantisipasi perkembangan usaha dimasa yang akan datang, maka PT. Candi Jaya Amerta memiliki visi, misi dan tata tertib sebagai berikut :

#### 1. Visi PT. Candi Jaya Amerta

Adapun visi dari PT. Candi Jaya Amerta yakni produktivitas tanpa harus mengabaikan standar mutu dan keamanan pangan. Visi organisasi menggambarkan keinginan akan kondisi yang ingin di capai oleh perusahaan di masa yang akan datang dan merupakan gambaran secara umum.

#### 2. Misi PT. Candi Jaya Amerta

Misi merupakan tujuan dasar yang membedakan satu perusahaan dengna perusahaan yang lain yang sejenis, juga merupakan filosofi dasar perusahaan yang akan menentukan bentuk sosok strateginya. Misi PT. Candi Jaya Amerta adalah :

- ❖ Menerapkan sistem menejemen pangan sesuai regulasi dan ketetapan yang berlaku.
- ❖ Memberikan pelayanan terbaik pembeli/buyer dengan menerapkan proses pengolahan yang memenuhi standar produksi (target waktu dan kuantitas)

dan standar produksi (target waktu dan kuantitas) dan standar kualitas produk.

### 3. Tata Tertib

Tata tertib merupakan aturan yang harus di patuhi oleh karyawan di perusahaan tersebut guna memperlancar jalannya proses produksi. Adapun tata tertib di PT. Candi Jaya Amerta adalah sebagai berikut :

- ❖ Semua karyawan dilarang makan, minum, merokok, meludah dan tidur di area kerja.
- ❖ Semua karyawan dilarang menggunakan perhiasan saat bekerja (kecuali giwang pendek untuk perempuan).
- ❖ Semua karyawan diwajibkan menggunakan atribut kerja (topi, kaos seragam PT. Candi Jaya Amerta, jas lab, celemek) dengan benar saat di arena proses (kecuali hari sabtu untuk kaos untuk seragam bebas tapi sopan).
- ❖ Semua karyawan diwajibkan menggunakan sepatu tertutup
- ❖ Semua karyawan diwajibkan menggunakan tanda pengenal (ID card)
- ❖ Semua karyawan diwajibkan menggunakan celana panjang saat bekerja.
- ❖ Semua karyawan diwajibkan datang tepat waktu
- ❖ Apabila terdapat pelanggaran terhadap poin – poin diatas maka perusahaan akan memberikan sanksi ( untuk poin 4/7 sanksinya dilarang masuk ).

Maksud dari pendirian PT. Candi Jaya Amerta adalah karena prospek usaha hasil perikanan yang menjanjikan di masa yang akan datang. Sedangkan tujuannya adalah mewujudkan kegiatan pemanfaatan sumber daya alam yang diarahkan dengan sasaran utama kecukupan kebutuhan pangan protein masyarakat.

#### 4.4.2 Lokasi dan Tata Letak Perusahaan

Lokasi perusahaan PT. Candi Jaya Amerta terletak di wilayah kawasan industri yakni di Jl. Raya Tanggulangin 34-36, Kecamatan Tanggulangin, Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur. Jarak antara jalan raya dengan lokasi produksi sangat dekat, hal ini yang memudahkan transportasi. Bangunan ini menempati area tanah seluas 4.048 m<sup>2</sup> dengan bentuk bangunan memanjang dan melebar bagian belakangnya. Pembagian ruangan pada perusahaan ini telah diatur berdasarkan proses produksinya, serta terdapat ruangan yang dikhususkan untuk kantor perusahaan. Ruangan yang terdapat di perusahaan tersebut antara lain ruang pencucian dan penyimpanan udang, ruang produksi, ruang pengukusan, ruang pemotongan, ruang pengeringan, ruang pengemasan dan ruang penyimpanan produk akhir (gudang).

#### 4.4.3 Struktur Organisasi

Untuk memperlancar usaha dan efisiensi kerjanya maka harus memiliki suatu sistem organisasi perusahaan yang dapat mengatur dan bertanggung jawabkan setiap bagian yang ada di dalamnya. Struktur organisasi pada PT. Candi Jaya Amerta ini di bawahi oleh satu tangan yaitu kesatuan perintah dan wewenang mengalir dari pimpinan kepada pimpinan bagian yang telah ditunjuk yang disebut *factory manager*.

Adapun tugas dari masing – masing jabatan dalam struktur organisasi adalah:

- ❖ *Pemimpin/factory manager*. Bertanggung jawab secara menyeluruh terhadap jalannya kegiatan perusahaan dengan memperhatikan beberapa sektor, antara lain: pemasaran dan penjualan, produksi, keuangan dan umum, serta pengembangan SDM yang ada.

- ❖ Bagian keuangan: Mengendalikan penggunaan dana, memberikan informasi kondisi/laporan keuangan kepada pimpinan.
- ❖ Bagian produksi: Bertanggung jawab terhadap kelancaran proses produksi serta kualitas hasil produksi, menetapkan standar kualitas produk, menjamin bahwa bahan baku yang diproses sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- ❖ Bagian pemasaran: Memantau pemesanan barang dan kegiatan produksi sampai pengiriman barang, mengatur dan melayani penjualan produk keluar negeri.
- ❖ Bagian personalia: Memanajemen sumberdaya manusia, melakukan pembinaan serta melakukan regenerasi terhadap karyawan.
- ❖ Quality control: mengawasi setiap tahap produksi, mengontrol pemasukan dan pengeluaran bahan baku dan juga menganalisa setiap produk akhir diproses telah memenuhi standar mutu atau tidak. Struktur organisasi PT. Candi Jaya Amerta dapat dilihat pada lampiran 4.

#### 4.4.4 Sarana Prasarana

Sarana pokok pembuatan kerupuk udang merupakan fasilitas fisik yang secara langsung berhubungan dengan kegiatan operasional suatu usaha produksi. Hal ini berhubungan dengan fasilitas dan peralatan untuk berproduksi sesuai cara dan macam penggunaannya serta peralatan ini harus dalam kondisi bersih dan baik karena akan berpengaruh terhadap kualitas dan mutu produksi kerupuk udang yang dihasilkan.

Peralatan yang digunakan dalam proses pembuatan kerupuk udang diantaranya:

- ❖ Bak fiber digunakan sebagai tempat penyimpanan bahan baku berupa udang.

- ❖ Ayakan digunakan untuk mengayak bahan pencampur.
- ❖ Keranjang plastik digunakan untuk mencuci udang dan tempat udang ditiriskan.
- ❖ Ember plastik besar digunakan sebagai tempat penampungan adonan yang akan dicampurkan.
- ❖ Timbangan, terdiri dari timbangan gantung dan timbangan duduk. Timbangan gantung untuk menimbang bahan baku, timbangan duduk digunakan untuk menimbang produk akhir.
- ❖ Juser udang yaitu alat yang digunakan untuk menggiling udang.
- ❖ Mixer telur adalah alat yang digunakan untuk mengocok telur yang akan digunakan untuk pencampuran adonan.
- ❖ Molen yaitu alat yang dijalankan dengan tenaga listrik dan berfungsi untuk mencampur adonan.
- ❖ Cetakan aluminium berbentuk persegi panjang digunakan untuk membentuk adonan.
- ❖ Steamer digunakan untuk memasak dan atau mengukus adonan.
- ❖ Kipas angin besar digunakan untuk mendinginkan adonan setelah dari steamer.
- ❖ Jetcool yakni alat yang digunakan untuk mendinginkan adonan setelah di dinginkan pada kipas angin besar.
- ❖ Rak susun aluminium digunakan untuk sebagai tempat untuk menyusun adonan yang akan dikukus pada steamer.
- ❖ Oven adalah alat yang dijalankan oleh tenaga listrik yang digunakan untuk mengeringkan kerupuk.
- ❖ Meja cetak digunakan sebagai alas untuk adonan yang akan dicetak.
- ❖ Sleser/mesin potong digunakan untuk memotong gelondongan kerupuk.
- ❖ Meja sortasi sebagai tempat mensortasi kerupuk sebelum di kemas.

- ❖ Plastik dan kardus digunakan untuk wadah kerupuk yang telah disortasi.
- ❖ Streaping digunakan untuk menjepret kerupuk yang telah di pak.
- ❖ Mesin pengepres otomatis digunakan untuk mengepres plastik.

Prasarana merupakan komponen fisik yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan dalam menjalankan usaha produksi kerupuk udang.

Adapun prasarana yang terdapat di lokasi PT Candi Jaya Amerta meliputi : Tanah, lokasi, sistem transportasi, sistem penerangan, dan sistem transportasi.

- ❖ Tanah lokasi yang digunakan sebagai tempat mendirikan bangunan untuk menjalankan usaha pembuatan kerupuk udang oleh PT Candi Jaya Amerta ini tergolong dalam lokasi yang strategis karena terletak pada jalan utama Surabaya-Sidoarjo, selain itu juga dekat dengan pemukiman penduduk sehingga tidak sulit untuk mendapatkan tenaga kerja.
- ❖ Sistem transportasi akan mempermudah pengangkutan bahan baku dan bahan pendukung lainnya dalam kegiatan proses produksi menuju lokasi maupun mempermudah transportasi untuk memasarkan produk yang siap dipasarkan. Kondisi jalan cukup baik dengan demikian tidak ada masalah dengan sarana transportasi bagi pihak PT Candi Jaya Amerta, konsumen, maupun pihak-pihak yang terkait lainnya.
- ❖ Energi listrik diperlukan sepanjang waktu periode produksi pembuatan kerupuk udang. Karena semua peralatan dan mesin sebagian besar memerlukan tenaga listrik. Sumber energi listrik yang digunakan adalah berasal dari 2 sumber yaitu PLN (Pembangkit Listrik Negara) dan dari generator set (*genset*) yang digunakan apabila listrik tiba-tiba padam.
- ❖ Sumber air yang digunakan oleh PT Candi Jaya Amerta untuk kegiatan produksi yakni PDAM sebagai air pencuci produk, peralatan maupun sanitasi karyawan adalah air tanah yang sudah mengalami penyaringan sehingga layak digunakan untuk menunjang kegiatan produksi.

- ❖ Komunikasi seperti telepon dan faximile yang ada di pabrik pembuatan kerupuk udang ini tidak hanya di gunakan untuk kegiatan pemasaran semata, tetapi juga di gunakan sebagai alat komunikasi antar bagian dalam proses produksi sehingga memperlancar jalannya proses produksi kerupuk udang.
- ❖ Laboratorium dalam usaha menunjang pengawasan mutu terhadap produk perikanan mulai dari penerimaan bahan baku sampai produk akhir diperlukan pengawasan dan pengontrolan yang dilaksanakan oleh bagian quality control. Laboratorium ini berfungsi sebagai tempat melakukan pengujian mikroorganisme maupun pengujian kimiawi terhadap bahan baku, produk akhir, sarana prasarana yang digunakan selama produksi.

#### 4.4.5 Proses Pembuatan Kerupuk Udang

##### a. Persiapan Bahan Baku

Pembuatan kerupuk udang pada PT Candi Jaya Amerta ini menggunakan bahan baku dari jenis udang vanname (*Litopenaeus vanname*). Bahan baku berasal dari Semarang dan Kalimantan. Kondisi saat penerimaan bahan baku yaitu diterima dalam bentuk udang kupas segar. Udang yang baru datang terlebih dahulu dicuci, ditiriskan, kemudian di lakukan penimbangan, persyaratan penyimpanan dan daya simpan sebelum diproses yaitu udang disimpan dalam penyimpanan maksimal 5 hari pada suhu 0°C dan 2°C.

Bahan baku selanjutnya dalam proses pembuatan kerupuk udang ini adalah tepung tapioka dan tepung terigu, tepung yang baru saja datang diterima oleh perusahaan kemudian dilakukan penimbangan, pengayakan dan untuk selanjutnya. Diperlukan juga bahan baku tambahan untuk proses produksi kerupuk udang, bahan baku tambahan ini diperlukan untuk memberi ataupun memperbaiki tekstur, warna, bentuk, cita rasa, dan dapat pula memperpanjang

daya simpan. Bahan – bahan tambahan tersebut yaitu gula pasir, ikan tonang, garam, telur, tepung kerupuk udang, backing powder, pemutih dan air .

#### **b. Pencampuran Bahan**

Semua bahan yang digunakan untuk membuat kerupuk udang baik bahan baku maupun bahan tambahan lainnya di masukkan dalam mesin pencampur yang disebut molen. Dalam satu kali pengadukan atau satu molen membutuhkan tepung tapioka merk kupu atau tepung udang sebanyak 12 Kg, tepung tapioka polos 8Kg, tepung terigu 0,25 Kg, udang yang sudah dihaluskan sebanyak 4,2 Kg, daging ikan tonang halus 8 Ons, 1-1,5 liter air, dan 1/6 dari campuran telur yang sudah dijuice sebanyak 114 – 118 butir, pemutih 30 gram, baking soda 270 gram, gula 15 Kg, dan gula 5 Kg. Semua bahan tersebut dimasukkan kedalam molen dan molen dinyalakan selama 2 menit, dengan kecepatan lambat 45 detik lalu cepat 50 detik. Setiap kali pengadukan persahaan dapat menghasilkan 40 Kg kerupuk. Dalam sehari pengadukan dilakukan sebanyak 12 kali, jadi dalam sehari perusahaan bisa menghasilkan 480 Kg.

#### **c. Pencetakan**

Setelah diperoleh adonan selanjutnya tahap pencetakan, adonan yang sudah tercampur rata dipindahkan ke atas meja pencetak yang telah di taburi tepung tapioka. Tujuan dari tepung tapioka adalah untuk mencegah adonan agar tidak lengket pada permukaan meja pencetak. Adonan yang telah siap di atas meja digelondong atau dibentuk. Kemudian di masukkan dalam cetakan aluminium. Cetakan kerupuk udang terbuat dari aluminium yang berbentuk balok dengan ukuran 30 x 12 cm. Adonan yang telah dicetak didiamkan selama 1 -2 menit ini bertujuan biar mengembang lalu diatur dan disusun dalam rak yang terbuat dari aluminium untuk kemudian dikukus dalam ketel uap (*steamer*).

#### d. Pengukusan

Pengukusan merupakan pengawetan dengan temperatur dimana tujuannya adalah untuk mematikan mikroba pembusuk. Pengukusan yang dilakukan oleh PT Candi Jaya Amerta ini menggunakan alat atau mesin yang disebut ketel uap (*steamer*) dengan suhu berkisar antara 60 – 70 °C. Waktu pengukusan udang adalah kurang lebih antara 3 jam 10 menit.

#### e. Pendinginan

Adonan yang telah matang di keluarkan dari ketel uap (*steamer*) dan tetap diletakkan pada rak lalu didiamkan / dianginkan dengan menggunakan kipas angin besar selama kurang lebih 1 – 1 jam 30 menit, proses ini dinamakan proses pre drying. Setelah melewati tahap pre drying gelondongan tersebut dimasukkan kedalam mesin pendingin yang dinamakan *jetcool* selama kurang lebih 12 – 14 jam. Tujuan dari pendinginan ini agar adonan menjadi keras sehingga jika dipotong tidak rusak atau hancur, pendinginan ini juga bertujuan untuk mengurangi kadar air yang terkandung dalam adonan.

#### e. Pemotongan

Tahap selanjutnya adalah tahap pemotongan gelondongan tersebut. Proses pemotongan gelondong kerupuk ini dilakukan dengan menggunakan mesin pemotong yang disebut *sleaser* dengan tetap menggunakan bantuan tenaga manusia. Mesin pemotong ini juga memiliki kelemahan yakni ketebalan yang di hasilkan tidak terlalu rata serta adanya hasil pemotongan yang tidak sempurna. Potongan kerupuk yang tidak sempurna tersebut akan diolah lagi menjadi tepung kerupuk udang dan akan digunakan sebagai bahan tambahan untuk proses produksi setelahnya. Potongan kerupuk udang yang telah jadi tersebut diletakkan pada rak dan untuk selanjutnya akan dikeringkan.

#### f. Pengerinan

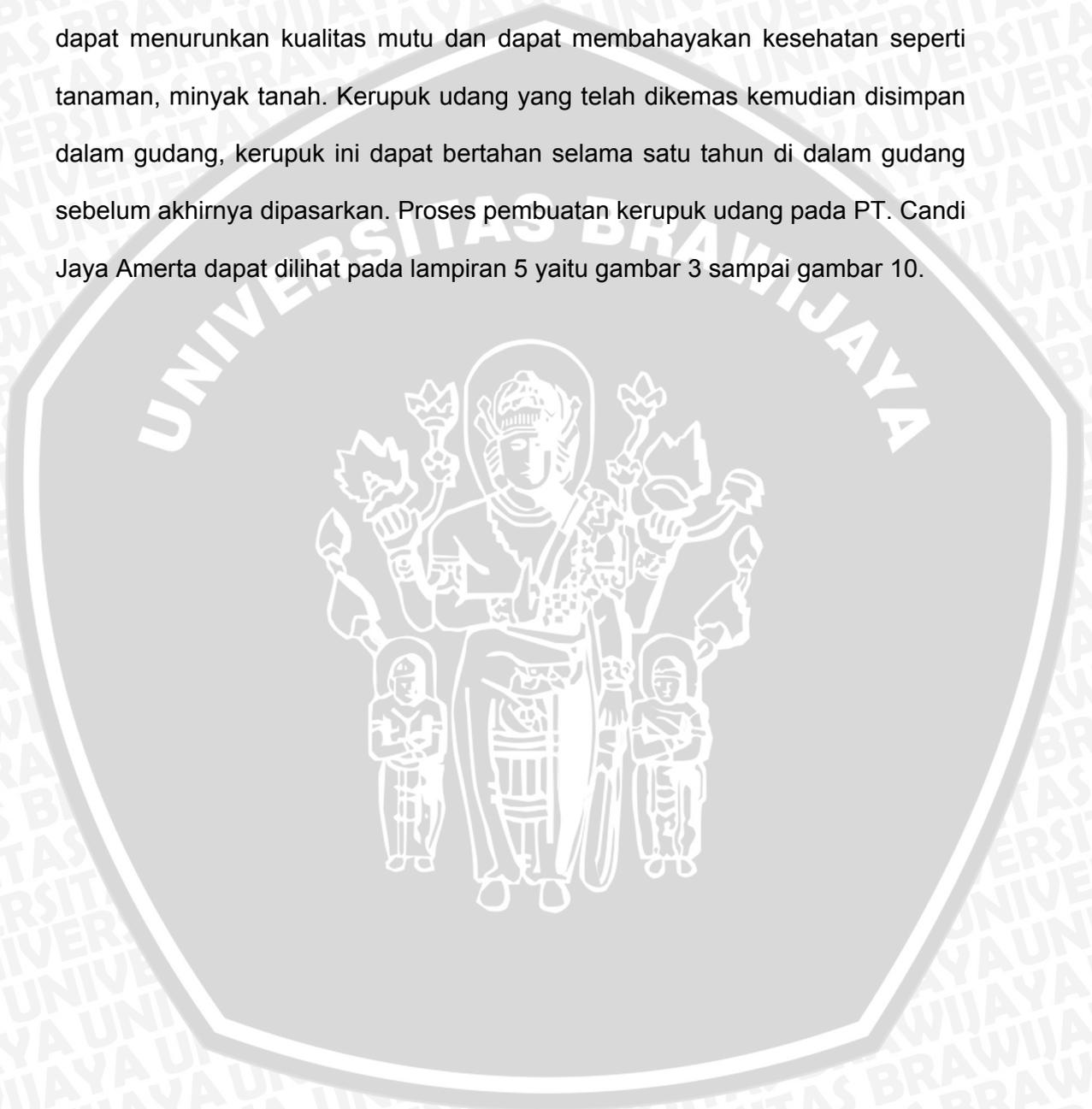
Proses pengerinan kerupuk udang ini dilakukan untuk menghilangkan kandungan air yang terdapat pada tiap lembaran potongan kerupuk udang agar apabila kerupuk udang tersebut digoreng kerupuk tersebut dapat mengembang. Potongan kerupuk yang masih basah dijemur dan di letakkan pada ancak yang terbuat dari anyaman bambu dan diatur peletakkannya pada rak – rak yang tersedia. Kemudian kerupuk dimasukkan kedalam oven. Fungsi oven disini sama seperti menggunakan pengerinan dengan memanfaatkan sinar matahari. Menurut informasi yang di dapat bahwa untuk jenis kerupuk udang, pengerinan dengan menggunakan oven adalah lebih baik daripada menggunakan sinar matahari. Proses pengerinan ini memakan waktu sekitar 5 jam. Namun hal ini tergantung lagi pada kondisi potongan kerupuk udang tersebut.

#### g. Pengemasan

Kerupuk udang yang telah selesai mengalami tahapan pengerinan tidak langsung dikemas dalam plastik tetapi dibiarkan terlebih dahulu dalam ancak. Hal ini dilakukan agar kerupuk dapat menjadi lebih kering. Setelah itu selanjutnya dilanjutkan dengan proses penyortiran atau pemilihan kerupuk. Kerupuk yang kualitasnya baik adalah kerupuk yang tidak pecah atau tidak rusak dan langsung dikemas dalam plastik yang sudah berlabel kerupuk udang sedangkan kerupuk yang pecah atau kerupuk yang rusak di masukkan dalam plastik dalam suatu wadah yang kemudian akan di bawa dan diolah kembali menjadi tepung kerupuk udang yang digunakan sebagai campuran bahan baku kerupuk udang pada proses produksi selanjutnya. Kerupuk yang sudah dikemas, kemudian dimasukkan lagi kedalam wadah kedua berupa plastik yang lebih besar dan kemudian dimasukkan kedalam kardus.

#### h. Penyimpanan

Penyimpanan bahan pangan sebaiknya diletakkan pada ruangan yang bersih, sejuk dan kering, sirkulasi udara yang cukup untuk menghilangkan bau yang tidak sedap dan dijauhkan dan tidak disatukan dengan benda lain yang dapat menurunkan kualitas mutu dan dapat membahayakan kesehatan seperti tanaman, minyak tanah. Kerupuk udang yang telah dikemas kemudian disimpan dalam gudang, kerupuk ini dapat bertahan selama satu tahun di dalam gudang sebelum akhirnya dipasarkan. Proses pembuatan kerupuk udang pada PT. Candi Jaya Amerta dapat dilihat pada lampiran 5 yaitu gambar 3 sampai gambar 10.



## V. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 5.1 Manajemen Sumberdaya Manusia

#### 5.1.1 Perencanaan Sumberdaya Manusia

Perencanaan sumberdaya manusia dalam PT. Candi Jaya Amerta menjadi kewenangan pimpinan. Setiap adanya permintaan penambahan tenaga kerja, masing-masing bagian dalam perusahaan mengisi formulir permintaan kebutuhan tenaga kerja yang kemudian diserahkan kepada bagian personalia. Formulir ini membutuhkan persetujuan direksi sebelum bagian personalia mengambil tindakan lebih lanjut.

#### 5.1.2 Rekrutmen Tenaga Kerja

Rekrutmen tenaga kerja pada PT. Candi Jaya Amerta dilakukan dalam rangka mengisi kekosongan posisi yang diakibatkan pegawai yang berhenti, baik itu karena pindah ke perusahaan lain, pensiun ataupun meninggal dunia.

Dalam rekrutmen tenaga kerja pada PT. Candi Jaya Amerta lebih mengutamakan posisi dari dalam untuk mengisi posisi yang kosong terutama untuk jabatan-jabatan yang strategis atau lebih tinggi. Jika tidak ada orang yang sesuai untuk menempati posisi tersebut yang berasal dari perusahaan sendiri, maka perusahaan akan merekrut tenaga kerja dari luar. Rekrutmen tenaga kerja dari luar perusahaan biasanya dilakukan dengan cara pemasangan iklan lowongan tenaga kerja, selebaran yang ditempelkan di berbagai tempat yang ramai dikunjungi orang dan juga ditempel didepan perusahaan, kemudian calon tenaga kerja yang berminat mengirimkan surat lamaran pekerjaan sesuai dengan persyaratan yang diberikan perusahaan.

### 5.1.3 Seleksi Tenaga Kerja

Dalam menyeleksi calon karyawan, PT. Candi Jaya Amerta berkomitmen untuk tetap tidak meninggalkan mutu dan kualitas. Hal ini disebabkan karena perusahaan sadar akan pentingnya karyawan yang berkualitas dalam mendorong kemajuan perusahaan. Adapun proses seleksi yang dilakukan oleh PT. Candi Jaya Amerta adalah meliputi tahap-tahap berikut:

- ❖ Wawancara pendahuluan

Dalam tahap ini PT. Candi Jaya Amerta menilai bagaimana penampilan dan kemampuan berbicara. Para pelamar ditanya tentang mengapa mereka melamar pekerjaan tersebut dan juga tentang besarnya gaji yang diinginkan. Pendidikan terakhir dan pengalaman yang pernah didapat.

- ❖ Tes psikologis

Pada tes psikologis perusahaan melakukan tes bakat, minat, dan kepribadian. ini bertujuan untuk mengungkapkan kemampuan dan kesanggupan dikemudian hari dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

- ❖ Tes praktek

Pada tes ini perusahaan bertujuan untuk melihat kemampuan awal yang dimiliki calon tenaga kerja. Ini melihat kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kualitas output yang dihasilkan dari calon tenaga kerja.

- ❖ Keputusan penerimaan

Keputusan ditolak atau diterimanya tergantung dari kemampuan pelamar itu sendiri dari bisanya tidaknya menjawab pertanyaan yang diberikan penyeleksi yaitu personalia, dan yang memutuskan adalah pimpinan perusahaan.

### 5.1.4 Orientasi Dan Penempatan Karyawan

Orientasi merupakan suatu program yang dimaksudkan untuk memperkenalkan situasi dan kondisi perusahaan kepada karyawan baru, baik itu tentang seluk beluk perusahaan, berbagai kompensasi dan fasilitas yang akan

diterima karyawan, tugas dan tanggung jawab yang dipikul, maupun perkenalan dengan karyawan lain dalam lingkungan kerja yang baru.

Karyawan yang telah direkrut oleh perusahaan, baik melalui perekrutan internal maupun eksternal, memiliki masa orientasi (percobaan) selama 3 bulan. Karyawan baru yang telah menjalani masa orientasi akan dinilai kecakapan dan kinerjanya selama bekerja, dan dapat diangkat sebagai karyawan tetap jika perusahaan merasa karyawan tersebut layak dipertahankan dalam perusahaan, begitu pula dengan karyawan yang berasal dari perekrutan internal, perusahaan juga akan terus memantau kecakapan dan kinerja selama masa percobaan. Jika tidak memenuhi kriteria perusahaan untuk jabatan baru selama masa percobaan, maka karyawan tersebut akan dipindahkan kembali keposisi semula.

Penempatan karyawan PT. Candi Jaya Amerta dilakukan sesuai dengan kepentingan awal perusahaan merekrut tenaga kerja. Sebelumnya untuk menyetarakan antara minat dan bakat calon karyawan dengan posisi yang kosong dalam perusahaan, telah dilakukan tes psikologi. Karena itu, penempatan karyawan pada PT. Candi Jaya Amerta setelah seorang karyawan direkrut disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

## 5.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis yaitu dengan menyebarkan kuisioner kepada responden. Responden pada penelitian ini adalah karyawan di PT. Candi Jaya Amerta Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo Propinsi Jawa Timur. Jumlah responden yang diambil pada penelitian ini adalah sebanyak yaitu sebanyak 56 responden dan teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan metode pengambilan sampel sistematis (*systematic sampling*). Pengambilan sampel sistematis ialah suatu metode pengambilan sampel dimana hanya unsur pertama saja dari sampel dipilih

secara acak, sedangkan unsur-unsur selanjutnya dipilih secara sistematis menurut suatu pola tertentu. Karakteristik tersebut meliputi: usia, masa bekerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status.

Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	26	46,43
2.	Perempuan	30	53,57
<b>JUMLAH</b>		<b>56</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer diolah, 2009

Berdasarkan tabel 11. diatas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang berjenis kelamin perempuan lebih besar dari pada jumlah karyawan laki-laki. Keadaan tersebut dikarenakan sebagian besar kegiatan operasional mulai dari pembersihan udang, pencetakan, pemotongan, tidak membutuhkan tenaga terlalu besar, sedangkan kegiatan operasional pengangkutan yang sedikit membutuhkan tenaga dan kekuatan fisik dilakukan oleh karyawan lain. .

Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	20 – 24	2	3,57
2.	25 – 29	7	12,50
3.	30 – 34	11	19,64
4.	35 – 39	22	39,29
5.	40 – 44	8	14,29
6.	>45	6	10,71
<b>JUMLAH</b>		<b>56</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer diolah, 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada usia 35-39 tahun sebanyak 22 orang (39,29%). Dominasi usia yang tergolong muda tersebut dikarenakan pada saat penyeleksian tenaga kerja, persyaratan usia calon tenaga kerja yang ditetapkan perusahaan minimal 20 tahun dan maksimal 30 tahun. Dengan kondisi ini PT. Candi Jaya Amerta berharap dengan dominasi usia karyawan yang relatif muda tersebut, kedisiplinan dan ketekunan karyawan dapat ditingkatkan. Dengan demikian usaha untuk mengadakan pengembangan sumberdaya manusia

berupa peningkatan pengetahuan ataupun keterampilan masih mungkin dilakukan, sehingga mereka dapat memberi contoh dan semangat pada pegawai yang usianya lebih muda ataupun yang lebih senior dari mereka agar lebih terpacu kinerjanya.

Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	< 5	9	16,07
2.	5 – 10	17	30,36
3.	10 – 15	14	25,00
4.	15 – 20	12	21,43
5.	> 20	4	7,14
<b>JUMLAH</b>		<b>56</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer diolah, 2009

Lamanya masa kerja pada umumnya menunjukkan tingkat kemampuan dan pengalaman yang dimiliki seseorang. Masa kerja dapat juga menggambarkan tingkat penguasaan seseorang terhadap pekerjaannya tersebut. Berdasarkan Tabel diatas masa kerja karyawan tidak menunjukkan perbedaan yang mencolok. Masa kerja karyawan yang mendominasi adalah 5 - 10 tahun, yaitu sebanyak 17 orang (30,36%).

Tabel 14. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	SD	8	14,29
2.	SLTP	12	21,43
3.	SLTA	25	44,64
4.	Diploma	3	5,35
5.	Sarjana	8	14,29
<b>JUMLAH</b>		<b>56</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer diolah, 2009

Pada tabel 14 diatas karyawan dengan pendidikan SLTA memiliki jumlah karyawan terbesar diantara pendidikan lainnya yaitu sebanyak 25 orang (44,64%). Pada saat penyeleksian tingkat pendidikan kurang diperhatikan PT. Candi Jaya Amerta apalagi karyawan pada bagian produksi, ini dikarenakan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan bagian produksi tidak begitu memerlukan pemikiran tetapi cenderung memerlukan ketrampilan.

Tabel 15. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No.	Status	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Belum menikah	13	23,21
2.	Sudah menikah	43	76,79
<b>JUMLAH</b>		<b>56</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer diolah, 2009

Pada tabel diatas terlihat bahwa status perkawinan karyawan PT. Candi Jaya Amerta Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo Propinsi Jawa Timur sebagian besar sudah menikah yaitu sebanyak 43 orang (76,79%). Status tersebut dapat pula dijadikan dorongan seseorang dalam bekerja. Karyawan yang sudah menikah memiliki tanggungan keluarga untuk dinafkahi. Sehingga diharapkan timbul rasa tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan keluarganya dengan cara bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sehingga didapat kinerja yang tinggi dari karyawan tersebut.

### 5.3 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Penelitian ini akan membahas tentang pengaruh seleksi tenaga kerja terhadap kinerja karyawan. Seleksi tenaga kerja terdiri dari beberapa indikator, yaitu: bakat, prestasi, minat, kepribadian. Sedangkan kinerja terdiri dari beberapa indikator terdiri dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

#### 5.3.1 Seleksi Tenaga Kerja

##### a. Bakat (X1)

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 56 responden tentang seleksi tenaga kerja oleh PT. Candi Jaya Amerta dengan item sejumlah 2 buah dapat dilihat pada tabel 16 berikut ini.

Tabel 16. Distribusi Frekuensi Variabel Bakat

No.	Item	Skor	Frekuensi	Persentase
1.	Apakah anda merupakan orang yang cepat mempelajari teknologi yang baru?	Sangat Setuju	16	55,36%
		<b>Setuju</b>	<b>31</b>	<b>28,57%</b>
		Cukup setuju	9	16,07%
		Tidak setuju	-	-%
		Sangat tidak setuju	-	-%
	<b>Jumlah</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>	
2.	Apakah anda menguasai minimal 3 proses dari 8 proses yaitu penimbangan bahan baku, pencampuran bahan baku, pencetakan, pengukusan, pendinginan, pemotongan, pengeringan dan pengemasan?	Sangat Setuju	7	12,5%
		<b>Setuju</b>	<b>39</b>	<b>69,64%</b>
		Cukup setuju	7	12,5%
		Tidak setuju	3	5,36%
		Sangat tidak setuju	-	-%
	<b>Jumlah</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>	

Sumber : Data Primer (diolah),2009

Menurut Heidjarachman (1990:59) tes Bakat dilakukan untuk mengukur kecepatan dalam mempelajari suatu pekerjaan baru apabila kepadanya diberikan latihan yang memadai. Menurut Mangkuprawira(2002;112) bakat diartikan sebagai potensi seseorang untuk memperoleh keahlian, misalnya kemampuan intelektual, beradaptasi, dan kemampuan mekanis/gerak.

Berdasar tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk pertanyaan tentang bakat karyawan dengan melihat tingkat kecepatan karyawan dalam mempelajari suatu teknologi baru didapatkan responden sebanyak 16 responden (55,36%) menyatakan sangat setuju, 31 responden (28,57%) menyatakan setuju dan 9 responden menyatakan cukup setuju (16,07%). Sedangkan dilihat dari pekerjaan yang dikuasai minimal 3 proses dari 8 proses yaitu penimbangan bahan baku, pencampuran bahan baku, pencetakan, pengukusan, pendinginan, pemotongan, pengeringan dan pengemasan, didapatkan sebanyak 7 responden (12,5%) menyatakan sangat setuju, 31 responden (69,64%) menyatakan setuju dan 3 responden menyatakan cukup setuju (5,36%).

Dari jawaban responden berdasar kedua item tersebut terlihat bahwa jawaban yang mendominasi adalah setuju. Dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Candi Jaya Amerta sudah mempunyai kecepatan tinggi dalam mempelajari hal atau pekerjaan baru, jadi dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan seleksi sudah baik karena dari pelaksanaan seleksi sudah dapat diperoleh karyawan yang berkompeten yaitu yang mempunyai bakat yang tinggi dan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

### b. Prestasi (X2)

Menurut Heidjarachman (1990:59) tes prestasi dilakukan untuk mengetahui seberapa banyak pelamar mengetahui dan memahami hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang akan dikerjakan dan seberapa jauh kemauan mencapai prestasi. Pada tabel 17 dapat dilihat distribusi frekuensi dari variabel prestasi.

Tabel 17. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi

No.	Item	Skor	Frekuensi	Persentase
1.	Apakah bidang pekerjaan yang Anda tekuni sekarang sesuai dengan pengetahuan yang Anda miliki sebelumnya?	Sangat Setuju	15	26,78%
		<b>Setuju</b>	<b>30</b>	<b>53,57%</b>
		Cukup setuju	10	17,86%
		Tidak setuju	1	1,79%
		Sangat tidak setuju	-	-%
		<b>Jumlah</b>	56	100%
2.	Apakah Anda mempunyai kemauan besar dalam mencapai prestasi kerja optimal?	Sangat Setuju	15	26,78%
		<b>Setuju</b>	<b>33</b>	<b>58,93%</b>
		Cukup setuju	7	12,5%
		Tidak setuju	1	1,79%
		Sangat tidak setuju	-	-%
		<b>Jumlah</b>	56	100%

Sumber : Data Primer (diolah),2009

Berdasar tabel diatas dapat dilihat dari kesesuaian bidang pekerjaan yang ditekuni sekarang sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki sebelumnya didapatkan sebanyak 15 responden (26,78%) menyatakan sangat setuju, 30 responden (53,57%) menyatakan setuju,10 responden menyatakan cukup setuju

(17,86%) dan 1 responden menyatakan tidak setuju (1,79%). Sedangkan dilihat dari besarnya kemauan dalam mencapai prestasi kerja optimal didapatkan sebanyak 15 responden (26,78%) menyatakan sangat setuju, 33 responden (58,93%) menyatakan setuju, 7 responden menyatakan cukup setuju (12,5%) dan 1 responden menyatakan tidak setuju (1,79%).

Pelaksanaan seleksi calon tenaga kerja di PT. Candi Jaya Amerta dapat dikatakan sudah baik, ini dilihat dari jawaban responden yang mendominasi menyatakan setuju bahwa bidang pekerjaan yang ditekuni sekarang sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki sebelumnya, hal ini sangat mendukung untuk meningkatkan kinerja selanjutnya karena dengan pengetahuan yang dimiliki sebelumnya akan membantu untuk memudahkan dalam bekerja. Responden juga setuju bahwa karyawan mempunyai kemauan besar dalam mencapai prestasi kerja optimal, dari pernyataan tersebut karyawan yang didapat adalah karyawan yang bekerja dengan penuh semangat dan akan bisa meningkatkan kinerja karyawan dan akan tercapainya tujuan yang perusahaan inginkan.

### **c. Minat (X3)**

Menurut Hasibuan (2003;59) tes minat (Interest test) yaitu mengetes jenis pekerjaan apa yang paling disenangi oleh pelamar dan mengukur apa pelamar cocok serta antusias mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Pada tabel 18 dapat dilihat distribusi frekuensi dari variabel minat.

Tabel 18. Distribusi Frekuensi Variabel Minat

No.	Item	Skor	Frekuensi	Persentase
1.	Apakah bidang pekerjaan yang Anda tekuni sekarang sesuai bidang yang Anda senangi?	Sangat Setuju	14	25%
		<b>Setuju</b>	<b>30</b>	<b>53,57%</b>
		Cukup setuju	10	17,86%
		Tidak setuju	2	3,57%
		Sangat tidak setuju	-	-%
		<b>Jumlah</b>	56	100%
2.	Apakah minat yang Anda miliki sangat kuat untuk bekerja didalam suatu perusahaan terutama bidang yang Anda tekuni sekarang?	Sangat Setuju	13	23,21%
		<b>Setuju</b>	<b>36</b>	<b>64,29%</b>
		Cukup setuju	7	12,5%
		Tidak setuju	-	-%
		Sangat tidak setuju	-	-%
		<b>Jumlah</b>	56	100%

Sumber : Data Primer (diolah),2009

Berdasar tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk pertanyaan tentang minat karyawan dengan melihat kesenangan bidang yang ditekuni sekarang didapatkan sebanyak 14 responden (25%) menyatakan sangat setuju, 30 responden (53,57%) menyatakan setuju, 10 responden menyatakan cukup setuju (17,86%) dan 2 responden menyatakan tidak setuju (3,57%). Sedangkan dilihat dari besarnya minat yang dimiliki dalam pekerjaan yang ditekuni sekarang didapatkan sebanyak 13 responden (23,21%) menyatakan sangat setuju, 36 responden (64,29%) menyatakan setuju dan 7 responden menyatakan cukup setuju (12,5%).

Dari jawaban responden tersebut terlihat bahwa PT. Candi Jaya Amerta sudah baik dalam menyeleksi calon tenaga kerja yang bekerja di PT. Candi Jaya Amerta, sehingga telah didapatkan karyawan yang berkualitas karena karyawan senang akan bidang yang ditekuni sekarang, jika bekerja dilandasi rasa senang dan minat yang sangat kuat terhadap pekerjaan yang ditekuni sekarang, maka akan mendapatkan hasil pekerjaan yang maksimal.

#### d. Kepribadian (X4)

Menurut Hasibuan (2003;59) tes kepribadian yaitu mengetes kepribadian mental pelamar dalam hal kesediaan bekerja sama, sifat kepemimpinan, kejujuran dan tanggung jawab. Tabel distribusi dari variabel kepribadian dapat dilihat pada tabel 19.

Tabel 19. Distribusi Frekuensi Kepribadian

No.	Item	Skor	Frekuensi	Persentase
1.	Apakah dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan Anda selalu mengedepankan kejujuran dibanding kepentingan pribadi? (benar-benar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan)?	Sangat Setuju	17	30,36%
		<b>Setuju</b>	<b>31</b>	<b>55,36%</b>
		Cukup setuju	8	14,28%
		Tidak setuju	-	%
		Sangat tidak setuju	-	-%
		<b>Jumlah</b>	56	100%
2.	Jika ada karyawan lain yang berhalangan hadir apakah Anda bertanggung jawab untuk berusaha handle tugas sesuai dengan ketentuan target perusahaan?	Sangat Setuju	13	23,21%
		<b>Setuju</b>	<b>39</b>	<b>69,65%</b>
		Cukup setuju	4	7,14%
		Tidak setuju	-	-%
		Sangat tidak setuju	-	-%
		<b>Jumlah</b>	56	100%

Sumber : Data Primer (diolah),2009

Berdasar tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk pertanyaan tentang kepribadian karyawan dengan melihat besarnya kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan didapatkan sebanyak 17 responden (30,36%) menyatakan sangat setuju, 31 responden (55,36%) menyatakan setuju dan 8 responden menyatakan cukup setuju (14,28%). Sedangkan dilihat dari besarnya tanggung jawab terhadap pekerjaan yang perusahaan berikan didapatkan sebanyak 13 responden (23,21%) menyatakan sangat setuju, 39 responden (69,65%) menyatakan setuju, dan 4 responden menyatakan cukup setuju (7,14%).

Proses penyeleksian tenaga kerja di PT. Candi Jaya Amerta sudah baik, dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan jujur dan bertanggung

jawab. Dengan memperkerjakan karyawan yang jujur maka perusahaan tidak akan dirugikan, begitu juga karyawan yang bertanggung jawab, jika semua karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang sudah diberikan maka perusahaan akan dapat mencapai target yang telah diinginkan sebelumnya, dan ini akan sangat menguntungkan perusahaan itu sendiri.

### 5.3.2 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah rasio output dan input suatu proses produksi dalam periode tertentu. Input terdiri dari atas manajemen, tenaga kerja, biaya produksi, peralatan, serta waktu. Output meliputi produksi, produk penjualan, pendapatan, pangsa pasar, dan kerusakan produk.

#### a. Kualitas

Tabel distribusi dari variabel kualitas dapat dilihat pada tabel 20.

Tabel 20. Distribusi Frekuensi Kualitas

No.	Item	Skor	Frekuensi	Persentase
1.	Apakah Anda dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat meminimalkan kesalahan?	<b>Sangat Setuju</b>	<b>29</b>	<b>51,79%</b>
		Setuju	25	44,64%
		Cukup setuju	2	3,57%
		Tidak setuju	-	-%
		Sangat tidak setuju	-	-%
		<b>Jumlah</b>	56	100%
2.	Apakah Anda selalu berusaha mengantisipasi/meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan?	Sangat Setuju	22	39,29%
		<b>Setuju</b>	<b>32</b>	<b>57,14%</b>
		Cukup setuju	2	3,57%
		Tidak setuju	-	-%
		Sangat tidak setuju	-	-%
		<b>Jumlah</b>	56	100%
3.	Apakah Anda selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard kualitas yang ditetapkan perusahaan?	Sangat Setuju	23	41,07%
		<b>Setuju</b>	<b>31</b>	<b>55,36%</b>
		Cukup setuju	2	3,57%
		Tidak setuju	-	-%
		Sangat tidak setuju	-	-%
		<b>Jumlah</b>	56	100%

Sumber : Data Primer (diolah),2009

Menurut Bernadin dan Russel (1993:383) kualitas (quality) yaitu merupakan tingkat sejauh mana proses atau pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

Berdasar tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk pertanyaan tentang kualitas karyawan dengan melihat usaha meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan didapatkan sebanyak 29 responden (51,79%) menyatakan sangat setuju, 25 responden (44,64%) menyatakan setuju dan 2 responden menyatakan cukup setuju (3,57%). Sedangkan dilihat dari besarnya usaha dalam mengantisipasi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan didapatkan sebanyak 22 responden (39,22%) menyatakan sangat setuju, 32 responden (57,14%) menyatakan setuju, dan 2 responden menyatakan cukup setuju (3,57%).

Jika dilihat dari kesesuaian menyelesaikan pekerjaan dengan standard kualitas yang ditetapkan perusahaan didapatkan sebanyak 23 responden (41,07%) menyatakan sangat setuju, 31 responden (55,36%) menyatakan setuju, dan 2 responden menyatakan cukup setuju (3,57%). Dari jawaban tersebut dapat dilihat bahwa sebagian karyawan dapat menjaga dan meningkatkan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal seperti ini dapat dijadikan tolak ukur bagi kinerja karyawan, karena dengan terjaganya kualitas maka hasil kerja yang mereka ciptakan dapat dipertanggungjawabkan dan dapat mendukung perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

#### **b. Kuantitas**

Menurut Bernadin dan Russel (1993:383) kuantitas (quantity) yaitu merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Tabel distribusi dari variabel kuantitas dapat dilihat pada tabel 21.

Tabel 21. Distribusi Frekuensi Kuantitas

No.	Item	Skor	Frekuensi	Persentase
1.	Semua pekerjaan yang telah dibebankan kepada Anda apakah bisa Anda selesaikan sesuai dengan target perusahaan?	Sangat Setuju	31	55,36%
		Setuju	23	41,07%
		Cukup setuju	2	3,57%
		Tidak setuju	-	-%
		Sangat tidak setuju	-	-%
		<b>Jumlah</b>	56	100%
2.	Apakah setiap hari Anda pulang lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan perusahaan?	Sangat Setuju	15	26,79%
		Setuju	28	50%
		Cukup setuju	11	19,64%
		Tidak setuju	2	3,57%
		Sangat tidak setuju	-	-%
		<b>Jumlah</b>	56	100%

Sumber : Data Primer (diolah),2009

Berdasar tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk pertanyaan tentang kuantitas karyawan dengan melihat kesesuaian pekerjaan yang diselesaikan dengan target perusahaan didapatkan sebanyak 31 responden (55,36%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (41,07%) menyatakan setuju dan 2 responden menyatakan cukup setuju (3,57%). Sedangkan dilihat dari seringnya pulang lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan perusahaan didapatkan sebanyak 15 responden (26,79%) menyatakan sangat setuju, 28 responden (50%) menyatakan setuju, dan 2 responden menyatakan cukup setuju (3,57%). Dari pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan, sedangkan dari sering tidaknya karyawan lembur untuk mengerjakan pekerjaan tambahan yang diberikan perusahaan hal ini akan lebih membantu perusahaan dalam menyelesaikan target perusahaan dan akhirnya perusahaan akan dapat mencapai tujuan perusahaan.

### c. Ketepatan Waktu

Menurut Bernadin dan Russel (1993:383) ketepatan waktu (timeliness) yaitu merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki. Dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. Tabel distribusi dari variabel ketepatan waktu dapat dilihat pada tabel 22 berikut:

Tabel 22. Distribusi Frekuensi Ketepatan Waktu

No.	Item	Skor	Frekuensi	Persentase
1.	Dalam urusan absensi (jam, masuk jam pulang maupun jam lembur) apakah Anda dikatakan konsisten dan sesuai dalam mentaati ketentuan dari perusahaan?	Sangat Setuju	37	66,07%
		Setuju	15	26,79%
		Cukup setuju	4	7,14%
		Tidak setuju	-%	-%
		Sangat tidak setuju	-	-%
		<b>Jumlah</b>	56	100%
2.	Dalam bekerja apakah Anda tidak pernah menunda-nunda menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan?	Sangat Setuju	25	44,64%
		Setuju	30	53,57%
		Cukup setuju	1	1,79%
		Tidak setuju	-	-%
		Sangat tidak setuju	-	-%
		<b>Jumlah</b>	56	100%

Sumber : Data Primer (diolah),2009

Berdasar tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk pertanyaan tentang ketepatan waktu karyawan dengan melihat kekonsistenan dan kesesuaian dalam mentaati ketentuan dari perusahaan yaitu dalam urusan absensi (jam, masuk jam pulang maupun jam lembur) didapatkan sebanyak 37 responden (66,07%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (26,79%) menyatakan setuju dan 4 responden menyatakan cukup setuju (7,14%). Sedangkan dilihat dari ketidakpernahan untuk menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan didapatkan sebanyak 25 responden (44,64%) menyatakan sangat setuju, 30 responden (53,57%) menyatakan setuju, dan 1 responden menyatakan cukup setuju (1,79%). Dari jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu lebih mengutamakan menyelesaikan

pekerjaan yang diberikan, hal ini berhubungan dengan tanggung jawab mereka sebagai karyawan. Apabila semua karyawan yang bekerja bisa mempunyai sikap tersebut maka perusahaan akan dapat dengan mudah mencapai tujuan perusahaan.

## 5.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

### 5.4.1 Uji Validitas

Validitas adalah salah satu uji yang dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid bila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang akan diteliti secara tepat (Arikunto, 1998:144). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik *korelasi product moment* dengan tingkat kepercayaan 95%, dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing variabel dengan skor totalnya. Hasil pengujian validitas pada penelitian ini dengan menggunakan *SPSS 16 for windows* dapat dilihat pada tabel 23 berikut :

Tabel 23. Nilai Validitas

No.	Item	Korelasi product Moment	Keterangan
1.	X11	0,855	Valid
	X12	0,863	Valid
2	X21	0,857	Valid
	X22	0,835	Valid
3	X31	0,888	Valid
	X32	0,806	Valid
4	X41	0,894	Valid
	X42	0,834	Valid

Sumber : Data Primer (diolah), 2009

Instrumen dikatakan valid jika korelasi product moment menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan nilai korelasi tabel ( $r$  tabel). Jika  $r$  product moment  $>$   $r$  tabel maka instrument dikatakan valid. Sehingga butir pertanyaan pada tabel diatas yang menunjukkan valid adalah

yang layak untuk di analisis. Menurut Sugiyono 2008, suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi sebesar  $\geq 0,3$ .

Dari hasil uji validitas diatas diketahui bahwa nilai korelasi product moment masing-masing item pertanyaan adalah lebih besar dari 0,3. Bahwa seluruh instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah valid, dapat dikatakan instrument dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, sehingga instrumen layak untuk dianalisis lebih lanjut.

#### 5.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Singarimbun dan Effendi (1989:140), reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya (menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama pada waktu yang berlainan). Alat ukur dikatakan reliabel jika alat tersebut dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbrach*, kriteria indeks reliabilitas dapat dilihat pada tabel 24 berikut ini:

Tabel 24. Kriteria Indeks Reliabilitas

No.	Interval	Kriteria
1.	< 0,200	Sangat rendah
2.	0,200 – 0,339	Rendah
3.	0,400 – 0,599	Cukup tinggi
4.	0,600 – 0,779	Tinggi
5.	0,800 – 1,00	Sangat tinggi

Sumber : Yarnest (2004:68)

Tabel 25. Nilai Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
1.	X1	0,644	Reliabel
2.	X2	0,602	Reliabel
3.	X3	0,600	Reliabel
4.	X4	0,656	Reliabel

Sumber : Data Primer (diolah), 2009

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa semua nilai koefisien  $\alpha \geq 0,6$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen / pertanyaan mengenai seleksi tenaga kerja pada penelitian ini adalah dapat diandalkan (reliabel). Dalam arti apabila dilakukan penelitian yang sejenis pada waktu yang berbeda maka responden akan memberikan jawaban yang sama / hampir sama dengan penelitian saat ini, sehingga butir pertanyaan menunjukkan reliabel sehingga instrumen layak untuk dianalisis regresi lebih lanjut

### 5.5 Uji Kebaikan Model

Model regresi linier berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas data, dan bebas dari asumsi-asumsi klasik statistik, baik itu multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

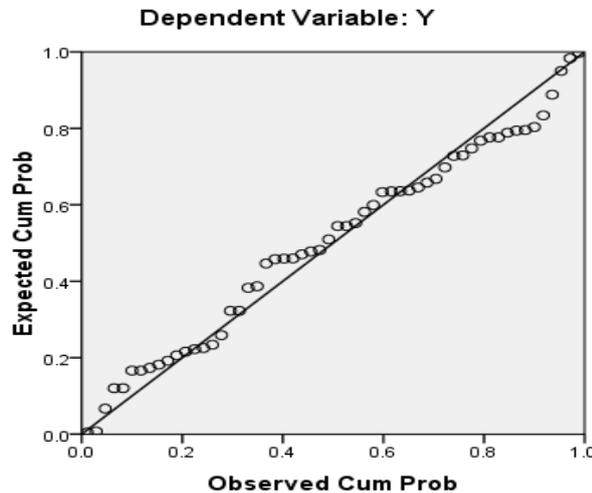
#### 5.5.1 Uji Normalitas

Setelah suatu kelompok atau mendapat perlakuan statistik deskriptif, dalam arti diketahui mean, varians dan lain-lain maka sebelum dilakukan uji statistik data tersebut harus diuji apakah berdistribusi normal atau tidak. Hal ini sangat penting karena jika ternyata data tersebut jauh dari asumsi sebuah distribusi normal atau mendekati normal maka pada kelompok data tersebut tidak bisa dilakukan analisis regresi linier lebih lanjut .

Uji normalitas dapat dilihat dari grafik plot probabilitas normal pada gambar 2. Normalitas terpenuhi apabila titik-titik (data) terkumpul di sekitar garis lurus. Pada gambar 2, grafik p-p plot menunjukkan bahwa titik-titik (data) tersebar di sekitar garis lurus dan mengikuti alur ke kanan atas, sehingga data yang telah diperoleh tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

Gambar 2. Grafik P-P Plot of Regression Standardized Residual

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### 5.5.2 Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas yang lain. Selain itu, deteksi terhadap multikolinieritas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Menurut Nugroho (2005) deteksi multikolinieritas pada suatu model dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. Tabel dari nilai dapat dilihat pada tabel 26 berikut ini.

Tabel 26. Hasil *Variance Inflation Factor* (VIF)

No.	Variabel	VIF
1.	Bakat (X1)	1,012
2.	Prestasi (X2)	1,056
3.	Minat (X3)	1,119
4.	Kepribadian (X4)	1,072

Nilai VIF pada tabel 30 dapat dilihat besar VIF dari variabel bakat (X1) sebesar 1,012, jadi VIF bakat  $1,012 < 10$  maka variabel bakat dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. VIF dari variabel prestasi (X2) sebesar 1,056, jadi VIF variabel prestasi  $1,056 < 10$  maka variabel bakat dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. VIF dari variabel minat (X3) sebesar 1,119, jadi VIF variabel prestasi  $1,119 < 10$  maka variabel minat dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. VIF dari variabel kepribadian (X4) sebesar 1,072, jadi VIF variabel kepribadian  $1,072 < 10$  maka variabel kepribadian dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. Jadi didapatkan variabel bebas yaitu variabel dari bakat, prestasi, minat dan kepribadian tidak dipengaruhi satu sama lain melainkan mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan, sehingga dapat dianalisis regresi lebih lanjut.

### 5.5.3 Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel terikat tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan dirinya sendiri adalah bahwa nilai dari variabel terikat tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri. Menurut Sulaiman (2004), untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi maka dilakukan pengujian Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

$1,65 < DW < 2,35 \rightarrow$  tidak ada autokorelasi

$1,21 < DW < 1,65$  atau  $2,35 < DW < 2,79 \rightarrow$  tidak dapat disimpulkan

$DW < 1,21$  atau  $DW > 2,79 \rightarrow$  terjadi autokorelasi.

Dari hasil didapatkan DW sebesar 1,87 yang dapat disimpulkan tidak terjadi gejala autokorelasi karena  $1,65 < 1,87 < 2,35$ . Dimana dapat disimpulkan bahwa variabel terikat yaitu kinerja karyawan tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri atau tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, tetapi dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu seleksi tenaga kerja sehingga dapat dianalisis regresi lebih lanjut.

#### 5.5.4. Heteroskedastisitas

Asumsi heteroskedastisitas adalah asumsi dalam regresi dimana varians dari residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam regresi, salah satu asumsi yang harus dipenuhi adalah bahwa varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tidak memiliki pola tertentu. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antara satu varians dari residual. Mengukur heteroskedastisitas dilihat dari nilai signifikan korelasi Rank Spearman, yaitu :

Jika : signifikan  $> \alpha$  → tidak terdapat heteroskedastisitas

signifikan  $< \alpha$  → terdapat heteroskedastisitas, besar nilai *Rank Spearman* dapat dilihat pada tabel 27 berikut ini.

Tabel 27. Nilai *Rank Spearman*

No.	Variabel	<i>Rank Spearman</i>
1.	X1	0,419
2.	X2	0,693
3.	X3	0,471
4.	X4	0,576

Dari tabel diatas dapat dilihat pada variabel bakat (X1) *Rank Spearman* sebesar 0,419, jadi  $0,419 > 0,05$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Pada variabel prestasi (X2) *Rank Spearman* sebesar 0,693 , jadi  $0,693 > 0,05$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Pada variabel minat (X3) *Rank Spearman* sebesar 0,471, jadi  $0,471 > 0,05$  maka

dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Pada variabel kepribadian (X4) *Rank Spearman* sebesar 0,576, jadi  $0,576 > 0,05$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heterokedastisitas, berarti terdapat nilai variasi yang sama untuk semua pengaturan, atau terdapatnya pengaruh perubahan seleksi tenaga kerja dengan nilai mutlak residual, sehingga penaksiran koefisien regresi menjadi efisien dan hasil penaksiran menjadi akurat, sehingga dapat dianalisis regresi lebih lanjut.

## 5.6 Analisis Data

### 5.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisa regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara variabel independen yaitu seleksi tenaga kerja antara lain bakat (X1), prestasi (X2), minat (X3) dan kepribadian (X4) dengan variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y). Analisa regresi linier berganda ini menggunakan data hasil kuisisioner melalui program *SPSS 16 for windows* yang hasil analisisnya akan nampak pada tabel 28. berikut ini :

Tabel 28. Regresi Linear Berganda

No.	Variabel	Koefisien Regresi	Sig.	Tingkat Kepercayaan
1.	Konstanta	0,759	.001	95%
2.	X1	0,235	.000	99%
3.	X2	0,191	.000	99%
4.	X3	0,301	.000	99%
5.	X4	0,168	.000	99%

Diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 0,759 + 0,235X1 + 0,191X2 + 0,301X3 + 0,168X4 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan hubungan antar variabel, menunjukkan bahwa variabel bakat (X1), prestasi (X2), minat (X3) dan variabel kepribadian (X4) memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan karena mempunyai tanda positif. Jika bakat, prestasi, minat, dan kepribadian dari SDM yang ada di PT. Candi Jaya Amerta ditingkatkan maka akan menyebabkan peningkatan

pada kinerja karyawan. Adapun usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui bakat, prestasi, minat dan kepribadian yaitu:

- Bakat karyawan bisa ditingkatkan dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan/training baik pelatihan ketrampilan, keuletan, kecepatan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pembuatan kerupuk udang.
- Prestasi dapat ditingkatkan dengan cara pemberian penghargaan terhadap karyawan teladan. Perusahaan mengadakan penilaian dan membuat tingkatan-tingkatan karyawan teladan. Semakin tinggi tingkat keteladanan maka perusahaan memberikan penghargaan lebih terhadap karyawan yang mempunyai keteladanan. Penghargaan ini dalam bentuk bonus maupun kenaikan gaji, dengan begitu karyawan lebih termotivasi dan akan lebih berusaha untuk meningkatkan prestasinya.
- Minat karyawan dapat meningkat jika perusahaan lebih memperhatikan keinginan dari karyawan yaitu kesenangan terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Semakin karyawan tersebut senang dan berminat terhadap pekerjaan, maka karyawan tersebut akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas atau keinginan dari perusahaan.
- Kepribadian karyawan yang dapat dilihat dari kejujuran dan tanggungjawab dapat ditingkatkan dengan cara pemberian motivasi, dengan memberikan ancaman misalnya ancaman pemotongan gaji jika tidak sungguh-sungguh / tidak tanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Hukuman juga dapat meningkatkan kejujuran, jika karyawan melakukan kesalahan dan tidak jujur misalnya mencuri atau tidak melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur maka perusahaan akan melakukan hukuman terhadap karyawan tersebut.

### 5.6.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besar pengaruh seleksi tenaga kerja yaitu bakat, prestasi, minat dan kepribadian terhadap kinerja karyawan. Didapatkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,835 yang menunjukkan bahwa seleksi tenaga kerja di PT. Candi Jaya Amerta yang dilihat dari besarnya bakat, prestasi, minat dan kepribadian secara simultan memberikan kontribusi/pengaruh sebesar 83,5% kepada kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 16,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji pada penelitian ini, misalnya seperti pemberian kompensasi, motivasi dan sebagainya.

Dapat dilihat sangat besar kontribusi dari proses seleksi tenaga kerja yaitu bakat, prestasi, minat dan kepribadian terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan semakin berbakat maka kinerja akan baik, jika karyawan mempunyai prestasi yang tinggi maka kinerja karyawan akan tinggi pula, jika karyawan mempunyai minat yang besar maka kinerja karyawan akan besar juga, jika karyawan mempunyai kepribadian yang baik maka kinerja karyawan akan baik. Untuk itu dalam pelaksanaan seleksi tenaga kerja mendatang diharapkan benar-benar dilaksanakan dengan baik dan benar agar nantinya didapatkan kinerja yang tinggi juga.

### 5.6.3 Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu karakteristik bakat, prestasi, minat dan kepribadian secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 29 berikut ini:

Tabel 29. Hasil Uji F

Model	df	F tabel	F hitung	Sig.	Keterangan
Regression	4	2,553	70,721	0,000	Signifikan
Residual	51				
Total	55				

Nilai F hitung pada tabel diatas menunjukkan nilai sebesar 70,721, sedangkan dari data diperoleh nilai regression (df) sebesar 4 dan residual (df) sebesar 51, sehingga diperoleh F tabel sebesar 2,553. Ini berarti F hitung ( $70,721 > F \text{ tabel } (2,553)$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau dapat disimpulkan bahwa F tabel < F hitung pada derajat bebas tertentu. Maka secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara seleksi tenaga kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Candi Jaya Amerta karena dengan pelaksanaan seleksi yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan dari hipotesis pertama yang menyatakan bahwa seleksi tenaga kerja (bakat, prestasi, minat dan kepribadian) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Candi Jaya Amerta adalah terbukti.

#### 5.6.4 Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu karakteristik bakat (X1), prestasi (X2), minat (X3), dan kepribadian (X4) secara terpisah (parsial) terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga dapat diketahui hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat signifikan atau tidak. Tabel uji t dapat dilihat pada tabel 30 berikut ini.

Tabel 30. Hasil Uji t

Model	t hitung	Sig.	t Tabel	Keterangan
1 (Constant)	<b>3.372</b>	.001		
X1	<b>8.114</b>	.000	<b>2,005</b>	Signifikan
X2	<b>6.444</b>	.000	<b>2,005</b>	Signifikan
X3	<b>10.176</b>	.000	<b>2,005</b>	Signifikan
X4	<b>5.013</b>	.000	<b>2,005</b>	Signifikan

Berdasarkan tabel 30 diatas dapat diketahui nilai t hitung dari masing-masing variabel, sedangkan untuk nilai t tabel dilihat menggunakan tabel statistik dengan rumus :  $n-2 = 56-2 = 54$ ,  $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$ , sehingga diperoleh nilai t tabel yaitu 2,005. Pengujian secara parsial untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Variabel bakat (X1) dengan signifikan level 1% pada tingkat kepercayaan 99%, sedangkan nilai t hitung adalah 8,114, sehingga nilai t hitung (8,114) > t tabel (2,005), hal ini menunjukkan bahwa variabel bakat (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya kinerja dari SDM, dalam hal ini karyawan yang bekerja di PT.Candi Jaya Amerta sangat dipengaruhi bakat. Dimana bakat adalah kecepatan seseorang dalam mempelajari hal baru atau potensi yang dimiliki untuk memperoleh keahlian. Berdasarkan data kuisisioner didapat bahwa karyawan yang bekerja di PT. Candi Jaya Amerta mempunyai kecepatan tinggi dalam mempelajari pekerjaan baru dan juga dapat menguasai pekerjaan yang diberikan perusahaan. Bakat dibutuhkan PT. Candi Jaya Amerta untuk meningkatkan kinerja perusahaan pada semua proses pembuatan kerupuk, salah satunya proses pemotongan. Yang dulunya menggunakan alat tradisional yaitu pisau sekarang menggunakan mesin sebagai alat pemotong, jika karyawan yang bekerja mempunyai bakat yang tinggi maka dengan mudah

karyawan tersebut bisa menggunakan teknologi tersebut agar bisa mencapai tuntutan kinerja perusahaan yaitu dalam sehari bisa menghasilkan 480 Kg kerupuk udang siap ekspor. Hal ini memperlihatkan bahwa dari bakat tersebutlah sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Pada variabel prestasi (X2) dengan signifikan level 1% dan tingkat kepercayaan 99%, diperoleh t hitung sebesar 6,444, sehingga nilai t hitung  $(6,444) > t$  tabel  $(2,005)$ , hal ini menunjukkan secara parsial variabel prestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana prestasi adalah bidang pekerjaan yang ditekuni sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki sebelumnya dan mempunyai kemauan yang besar dalam mencapai prestasi kerja optimal. Prestasi diperlukan terhadap peningkatan kinerja PT. Candi Jaya Amerta pada semua kegiatan yang ada, jika karyawan mempunyai kemauan besar untuk mencapai prestasi yang optimal, maka karyawan tersebut akan berusaha untuk dapat meraihnya dengan cara melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan secara maksimal, yang artinya kinerja akan meningkat jika karyawan mempunyai prestasi yang tinggi.

Variabel minat (X3) dengan signifikan level 1% pada tingkat kepercayaan 99%, sedangkan t hitung pada sebesar 10,176, maka t hitung  $(10,176) > t$  tabel  $(2,005)$ , hal ini menunjukkan bahwa variabel minat (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya kinerja dari SDM, dalam hal ini karyawan yang bekerja di PT.Candi Jaya Amerta sangat dipengaruhi minat. Dimana minat adalah kesenangan terhadap pekerjaan yang ditekuni.. Berdasarkan data kuisisioner didapat bahwa karyawan yang bekerja di PT. Candi Jaya Amerta mempunyai kesenangan dan minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang ditekuni. Minat dibutuhkan PT. Candi Jaya Amerta untuk meningkatkan kinerja perusahaan pada semua proses pembuatan kerupuk. Jika karyawan yang bekerja mempunyai minat yang tinggi, maka akan didapatkan hasil pekerjaan

yang maksimal karena karyawan merasa senang terhadap pekerjaan yang ditekuni. Hal ini memperlihatkan bahwa dari bakat tersebutlah sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Pada variabel kepribadian (X4) pada signifikan level 1% dan tingkat kepercayaan 99%, t hitung sebesar 5.013, maka t hitung (5.013) > t tabel (2,005), artinya secara parsial (individu) variabel kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya kinerja dari karyawan yang bekerja di PT.Candi Jaya Amerta sangat dipengaruhi kepribadian karyawan. Dimana kepribadian dilihat dari kejujuran dan tanggungjawab. Berdasarkan data kuisioner didapat karyawan yang bekerja di PT. Candi Jaya Amerta mempunyai kejujuran dan tanggungjawab yang tinggi. Kepribadian diperlukan PT. Candi Jaya Amerta terhadap peningkatan kinerja untuk semua kegiatan diperusahaan, jika karyawan mempunyai karyawan mempunyai sifat jujur dan tanggungjawab yang tinggi, maka karyawan tersebut secara otomatis bisa meleksanakan tugas dengan baik, artinya kinerja akan meningkat jika karyawan mempunyai kepribadian yang baik.

Jadi dapat disimpulkan secara parsial (individu) variabel dari seleksi tenaga kerja yaitu bakat, prestasi, minat dan kepribadian berpengaruh nyata (signifikan) terhadap kinerja karyawan. Dari hasil diketahui bahwa nilai t hitung pada X3 (minat) memiliki nilai yang paling besar (10,176), sehingga dapat diartikan bahwa minat mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan di PT. Candi Jaya Amerta. Apabila setiap karyawan yang bekerja dilandasi rasa senang dan minat yang sangat kuat terhadap pekerjaan apapun yang ditekuni sekarang dalam hal ini semua kegiatan pada proses pembuatan kerupuk udang, maka secara otomatis akan didapatkan hasil pekerjaan yang maksimal, yang artinya kinerja akan dapat meningkat jika setiap karyawan mempunyai minat yang tinggi. Semakin tinggi minat karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula kontribusi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

### 5.7 Implikasi Hasil Penelitian

Pelaksanaan seleksi tenaga kerja melalui beberapa tes yaitu tes bakat, prestasi, minat dan kepribadian yang dilakukan oleh perusahaan dengan maksud agar perusahaan dapat mempekerjakan karyawan yang berkualitas. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, jika perusahaan juga mengadakan pelatihan, memberikan kompensasi, dan memberikan motivasi yang bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka perusahaan dipastikan akan bisa mendapatkan karyawan yang lebih berkualitas lagi dikarenakan sumber daya yang sudah diterima adalah sumber daya yang sudah berkualitas dan berkompeten.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan didapat bahwa kinerja karyawan secara nyata dipengaruhi seleksi tenaga kerja melalui bakat, prestasi, minat dan kepribadian. Dengan kata lain pelaksanaan seleksi tenaga kerja melalui bakat, prestasi, minat dan kepribadian yang dilakukan oleh PT. Candi Jaya Amerta sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja di PT. Candi Jaya Amerta.

Dari hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa tes bakat, prestasi, minat dan kepribadian mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan tes-tes tersebut yaitu tes bakat, prestasi, minat dan kepribadian mampu mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan dengan tes bakat akan dapat mengungkapkan kemampuan dan kesanggupan dikemudian hari, juga dapat mengungkap apa yang dapat dilakukan calon tenaga kerja berdasarkan pengalaman yang ada, dengan tes minat dapat memperkirakan jenis pekerjaan yang cocok diambil. Dengan tes prestasi akan dapat mengukur perilaku yang sedang berjalan atau di masa depan, Sedangkan dengan tes kepribadian akan dapat mengetahui besarnya tanggung jawab yang dimiliki, serta kejujuran. Setelah diketahui secara parsial, pelaksanaan seleksi melalui tes bakat, prestasi, minat dan kepribadian

berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Untuk itu PT. Candi Jaya Amerta diharapkan agar dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi dalam menyeleksi calon tenaga kerja tersebut sehingga akan didapat karyawan yang berkualitas dan berkompeten sehingga kinerja yang didapat akan tinggi.

Selanjutnya variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah minat, hasil ini merupakan kondisi yang wajar untuk diterima. Apabila setiap karyawan yang bekerja dilandasi rasa senang dan minat yang sangat kuat terhadap pekerjaan yang ditekuni sekarang, maka akan didapatkan hasil pekerjaan yang maksimal, dengan kata lain semakin tinggi minat karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula kontribusi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.



## VI. KESIMPULAN DAN SARAN

### 6.1 Kesimpulan

1. Seleksi tenaga kerja (bakat prestasi, minat dan kepribadian) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Candi Jaya Amerta, besarnya kontribusi seleksi tenaga kerja terhadap kinerja sebesar 83,5% sedangkan sisanya sebesar 16,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji pada penelitian ini, misalnya seperti pemberian kompensasi, motivasi dan sebagainya. Dapat dilihat juga pada hasil uji F yang terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari seleksi tenaga kerja terhadap kinerja karyawan dari F hitung (70,721) > F tabel (2,553).
2. Secara parsial (individu) bakat, prestasi, minat dan kepribadian berpengaruh nyata (signifikan) terhadap kinerja karyawan yang didapat dari t hitung dari variabel bakat, prestasi minat dan kepribadian yang keseluruhan lebih besar dari t tabel.
3. Seleksi tenaga kerja (bakat, prestasi, minat dan kepribadian) yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan di PT. Candi Jaya Amerta yaitu minat (X3) semakin tinggi minat karyawan maka semakin tinggi pula kontribusi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

### 6.2 Saran

1. Dari variabel seleksi tenaga kerja (bakat prestasi, minat dan kepribadian) yang sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan PT. Candi Jaya Amerta dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi dalam menyeleksi calon tenaga kerja. Dan juga perusahaan diharapkan lebih berusaha untuk meningkatkan bakat,

prestasi, minat dan kepribadian agar didapatkan kinerja yang lebih tinggi lagi. Adapun cara-cara yang bisa meningkatkan yaitu:

- a. Bakat bisa ditingkatkan dengan pelatihan-pelatihan/ training baik pelatihan ketrampilan, keuletan maupun pelatihan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
  - b. Prestasi dengan mengadakan penilaian dan membuat tingkatan-tingkatan karyawan teladan dengan memberikan penghargaan terhadap karyawan teladan.
  - c. Minat dengan lebih memperhatikan keinginan dari karyawan yaitu kesenangan terhadap pekerjaan yang dikerjakan.
  - d. Kepribadian dengan memberikan ancaman misalnya ancaman pemotongan gaji jika tidak sungguh-sungguh/tidak tanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan.
2. Dalam mencari tenaga kerja baru selain memasang iklan diharapkan perusahaan menjalin kerja sama dengan lembaga-lembaga yang terkait dalam penyediaan tenaga kerja pada saat perekrutan misalnya dengan menjalin kerja sama dengan instansi pemerintah seperti Departemen Tenaga Kerja, Departemen Perburuhan, Departemen Sumber Daya Manusia, dengan lembaga pendidikan, maupun dengan balai latihan kerja milik pemerintah, agar calon yang akan diseleksi lebih berkompeten, sehingga karyawan yang bekerja nantinya akan lebih berkualitas lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aminudin, Wahyu. **Pengaruh Seleksi Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi persepsi Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Kecap Eka Jaya Madiun)**. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya. Malang.
- Anggari, D. 2006. **Pelaksanaan Rekrutmen yang Efektif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Niaga Bersama Malang**. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya. Malang.
- Arikunto, S. 2006. **Prosedur Penelitian**. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bernadin. John dan Joice F. A Russel, 1993, **Human Resource Management**. diterjemahkan oleh Diana Hertarti, Mc Graw Hill. Singapura.
- Dharma, Agus. 1991. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. CV. Sinar Baru Bandung.
- Ferdinan, Augusty. 2005. **Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen**. BP. UNDIP. Semarang.
- Gomes, Faustino, Cardoso. 1995. **Manajemen Sumber Daya manusia**. Liberty. Yogyakarta.
- Handoko T, Hani. 2001. **Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia**. edisi kedua BPFE. Yogyakarta.
- Hariandja Mariot Tua Efendi, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkuprawira, Siafri. 2002 **Manajemen Sumber daya Manusia Strategik**. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Mangkunegara, A. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. PT. Remaja rosdakarya. Bandung.
- Marzuki, M.M. 2005. **Metodologi Riset**. Ekonisia. Fakultas ekonomi. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta
- Nazir, M. 1999. **Metode Penelitian**. Penerbit PT Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nugroho. 2005. **Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS**. ANDI. Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2005. **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Ranupandojo, Heidjracman. 1990. **Manajemen Personalia**. Edisi Keempat, Cetakan Kedelapan, BPFE. Yogyakarta.

- Saraswati. 1994. **Membuat Kerupuk Udang**. PT. Bhratara Niaga Media. Jakarta.
- Sarwono, J. 2005. **Teori dan Praktik Riset dengan SPSS**. Andi Offset. Yogyakarta
- Schuler, Randall S and Jackson, 1999. **Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21**. Jilid II, Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Sevilla, Consuelo, G. dkk. 1993. **Pengantar Metode Penelitian**. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Singarimbun, M dan Effendi, S. 1989. **Survai Metode Penelitian**. Penerbit LP3ES. Jakarta.
- Siagian, Sondang. P. 2004. **Manajemen Sumberdaya Manusia**. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2008. **Metode Penelitian Bisnis**. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Sulaiman. 2004. **Analisis Regresi Menggunakan SPSS Contoh Kasus dan Pemecahannya**. ANDI. Yogyakarta.
- Sumarsono, Sony. 2003. **Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia Dan Ketenagakerjaan**. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Swasto, Bambang. 1996. **Peningkatan Produktifitas Kerja Karyawan**. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Widayat. 2004. **Metode Penelitian Pemasaran**. Universitas Muhammadiyah. Malang.
- Yarnest. 2002. **Aplikasi Statistik dengan Menggunakan SPSS Versi 11.0**. DIOMA. Malang.
- Zaelanie, K, dan Nurdiani, R. 2004. **Teknologi Hasil Perikanan I**. Fakultas Perikanan Universitas Brawijaya. Malang.

### Lampiran 1. Kuisioner Penelitian

Kepada :

Yth. Bapak/ibu/sdr/i Karyawan

PT. Candi Jaya Amerta

Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo Propinsi Jawa Timur

Dengan hormat,

Sehubungan dengan tugas penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Perikanan Universitas Brawijaya Malang, dengan judul " Pengaruh Seleksi Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Pembutan Kerupuk Udang PT. Candi Jaya Amerta Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo Propinsi Jawa Timur", maka saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Indra Jantra Suyana

Nim : 0510840035

Fakultas : Perikanan

Program studi : Sosial Ekonomi

Mengharapkan kesediaan Bapak/ibu/sdr/i Karyawan PT. Candi Jaya Amerta untuk meluangkan waktu mengisi kuisioner yang saya ajukan. Demi tercapainya tujuan dalam penelitian ini dan mengingat semata-mata untuk keperluan akademik, mohon untuk diisi dengan sebenar-benarnya dan tidak terpengaruh oleh pihak lain.

Atas kesediaannya dan kerjasama Bapak/ibu/sdr/i Karyawan PT. Candi Jaya Amerta sebagai responden saya ucapakan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Indra Jantra Suyana

**A. Identitas Responden**

1. Nama = .....
2. Alamat = .....
3. Umur = ..... tahun
4. Masa/lama bekerja = ..... tahun
5. Jabatan/kedudukan diperusahaan = .....
6. Jenis Kelamin a) Pria b) wanita
7. Pendidikan Terakhir a) SD b)SLTP  
c)SLTA d)Diploma  
e)Sarjana
8. Status a) belum kawin b) kawin

**B. Petunjuk Pengisian**

Berilah tanda silang (X) pada alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai dari setiap pertanyaan yang telah disediakan berikut ini :

Keterangan nilai :

- a) SS = Sangat Setuju = nilai 5
- b) S = Setuju = nilai 4
- c) CS = Cukup Setuju = nilai 3
- d) TS = Tidak Setuju = nilai 2
- e) STS = Sangat Tidak Setuju= nilai 1

**C. Daftar Pertanyaan**

**SELEKSI TENAGA KERJA (X)**

**1. Bakat (X1)**

No.	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Apakah anda merupakan orang yang yang cepat mempelajari suatu pekerjaan yang baru?					
2.	Apakah anda menguasai minimal 3 dari (pencucian udang, penimbangan bahan baku, pencampuran bahan, pencetakan, pengukusan, pendinginan, pemotongan, pengeringan dan pengemasan)?					

**2. Prestasi (X2)**

No.	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Apakah bidang pekerjaan yang Anda tekuni sekarang sesuai dengan pengetahuan yang Anda miliki sebelumnya?					
2.	Apakah Anda mempunyai kemauan besar dalam mencapai prestasi kerja optimal?					



**3. Minat (X3)**

No.	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Apakah bidang pekerjaan yang Anda tekuni sekarang sesuai bidang yang Anda senangi?					
2.	Apakah minat yang Anda miliki sangat kuat untuk bekerja didalam suatu perusahaan terutama bidang yang Anda tekuni sekarang?					

**4. Kepribadian (X4)**

No.	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Apakah dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan Anda selalu mengedepankan kejujuran dibanding kepentingan pribadi? (benar-benar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan)?					
2.	Jika ada karyawan lain yang berhalangan hadir apakah Anda bertanggung jawab untuk berusaha menghandle tugas sesuai dengan ketentuan target perusahaan?					

**KINERJA KARYAWAN (Y)****1. Kualitas (Y1)**

No.	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Apakah Anda dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat meminimalkan kesalahan?					
2.	Apakah Anda selalu berusaha mengantisipasi meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan?					
3.	Apakah Anda selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard kualitas yang ditetapkan perusahaan?					

**2. Kuantitas (Y2)**

No.	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Semua pekerjaan yang telah dibebankan kepada Anda apakah bisa Anda selesaikan sesuai dengan target perusahaan?					
2.	Apakah setiap hari Anda pulang lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan perusahaan?					

**3. Ketepatan Waktu (Y3)**

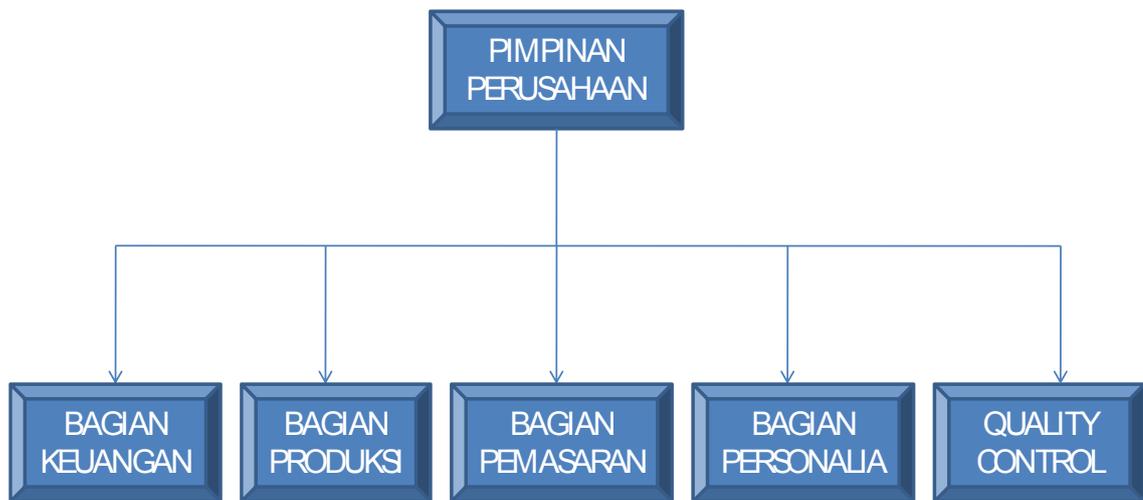
No.	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Dalam urusan absensi (jam, masuk jam pulang maupun jam lembur) apakah Anda dikatakan konsisten dan sesuai dalam mentaati ketentuan dari perusahaan?					
2.	Dalam bekerja apakah Anda tidak pernah menunda-nunda menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan?					

Lampiran 2. Peta Kabupaten Sidoarjo





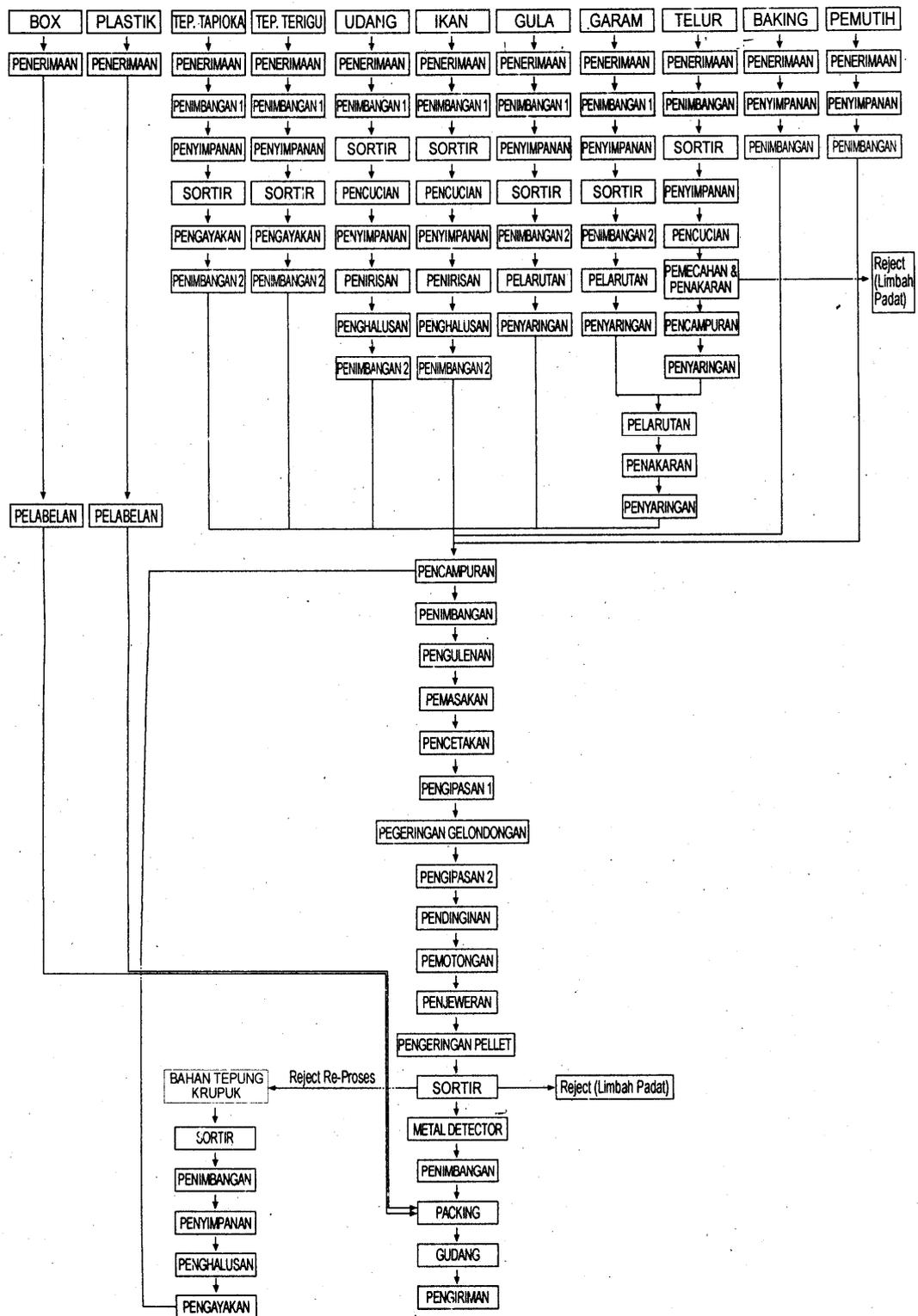
Lampiran 4. Struktur Organisasi



Sumber : PT Candi Jaya Amerta, 2009



Lampiran 5. Diagram Alir Pengolahan Kerupuk Udang  
**DIAGRAM ALIR PENGOLAHAN KRUPUK UDANG**



Sumber : PT Candi Jaya Amerta, 2009

## Lampiran 6. Rekapitulasi Data Kuisiner

NO.	X11	X12	X21	X22	X31	X32	X41	X42	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7
1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5
3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	5	5
4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5
5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5
6	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4
7	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4
9	3	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4
10	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4
12	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4
13	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
14	3	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4
15	3	4	4	5	3	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4
16	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4
18	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
19	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5
20	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4
21	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5
22	4	4	3	4	4	5	3	3	5	3	4	4	3	5	5
23	3	4	4	4	2	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4
24	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
25	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4
26	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3
27	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	5
29	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	5	5	3	5	4
30	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
32	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
33	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	4	4	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
35	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5
36	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5
37	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
38	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5
39	4	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4
40	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5
41	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4
42	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
43	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
44	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4
45	4	5	4	5	3	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4
46	3	2	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5
47	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5

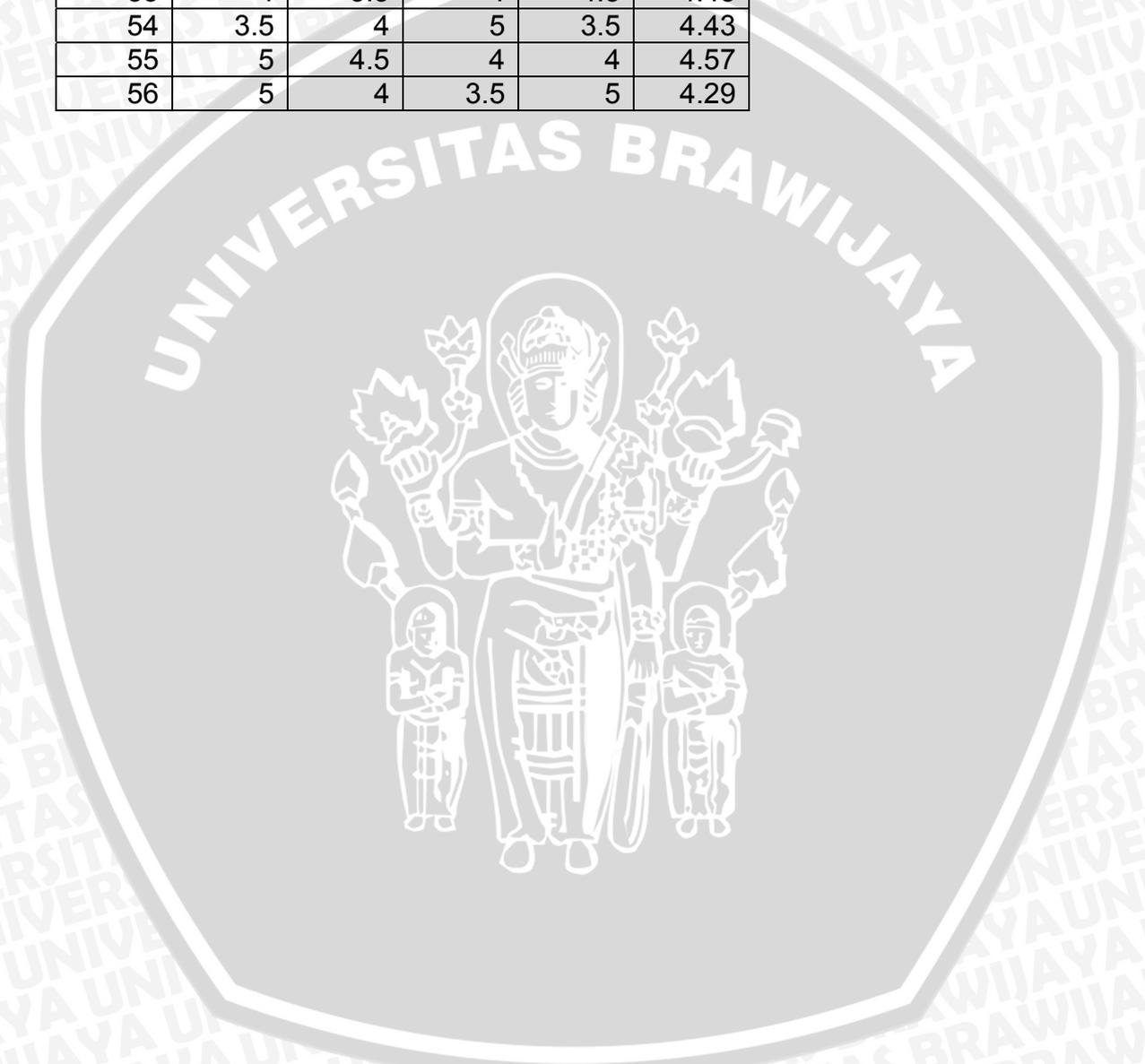
48	4	5	3	2	2	3	4	4	5	4	3	3	2	4	4
49	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
50	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4
51	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
52	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
53	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4
54	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	3	5	5
55	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4
56	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5



## Lampiran 7. Data Regresi

N0.	X1	X2	X3	X4	Y
1	4	4	3.5	4	4
2	4	3.5	4	4	4.14
3	4	3.5	3.5	4	4
4	4.5	4.5	3.5	4.5	4.57
5	3.5	4.5	5	4	4.72
6	4	3.5	4	3.5	4.14
7	4	4	3.5	3.5	4
8	4	4	4.5	4	4.43
9	3	5	4.5	5	4.57
10	3	4	4.5	4	4.14
11	4	4	4	4	4.43
12	4	4.5	4.5	4.5	4.57
13	4.5	4.5	4	4	4.43
14	3	5	4.5	5	4.29
15	3.5	4.5	3.5	3.5	4.43
16	4	4.5	5	4.5	4.86
17	4	4.5	4.5	3.5	4.57
18	4.5	4.5	4.5	4.5	4.86
19	4	4	4.5	3.5	4.29
20	4.5	4.5	4.5	4	4.71
21	3	2.5	4	4	3.86
22	4	3.5	4.5	3	4.14
23	3.5	4	2.5	4.5	4
24	3	3.5	3.5	4	3.86
25	4.5	4.5	4	4	4.43
26	4	3.5	3.5	4	4.14
27	5	4	4	5	5
28	4	4	3.5	3.5	4.14
29	4	3	4.5	4.5	4.43
30	4.5	3	4	3.5	4.14
31	4	4	4	4	4.43
32	4.5	4.5	3.5	4	4.29
33	4	4.5	5	5	5
34	4	3	5	4.5	4.57
35	4.5	3.5	4.5	4	4.57
36	4.5	4	4	3.5	4.57
37	4	4.5	4.5	4	4.57
38	4.5	4.5	3.5	4	4.43
39	3.5	4.5	3.5	5	4.43
40	4	4.5	5	4	4.71
41	4	5	4	4	4.57
42	5	4	4	5	4.86
43	4	4.5	4	4	4.29
44	4	4.5	4	3.5	4.43

45	4.5	4.5	3	5	4.43
46	2.5	4	4	5	4.14
47	4.5	5	4	4.5	4.71
48	4.5	2.5	2.5	4	3.57
49	4	4	4.5	4	4.43
50	4.5	3.5	4	4.5	4.43
51	4	5	4.5	5	4.86
52	2.5	4	3.5	4	3.86
53	4	3.5	4	4.5	4.43
54	3.5	4	5	3.5	4.43
55	5	4.5	4	4	4.57
56	5	4	3.5	5	4.29



### Lampiran 8. Uji Validitas

- Uji Validitas X1

		Correlations		
		X1	X11	X12
X1	Pearson Correlation	1	.855**	.863**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	56	56	56
X11	Pearson Correlation	.855**	1	.475**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	56	56	56
X12	Pearson Correlation	.863**	.475**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	56	56	56

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

- Uji Validitas X2

		Correlations		
		X2	X21	X22
X2	Pearson Correlation	1	.857**	.835**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	56	56	56
X21	Pearson Correlation	.857**	1	.432**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001
	N	56	56	56
X22	Pearson Correlation	.835**	.432**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	
	N	56	56	56

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

• Uji Validitas X3

		Correlations		
		X3	X31	X32
X3	Pearson Correlation	1	.888**	.806**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	56	56	56
X31	Pearson Correlation	.888**	1	.442**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001
	N	56	56	56
X32	Pearson Correlation	.806**	.442**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	
	N	56	56	56

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

• Uji Validitas X4

		Correlations		
		X4	X41	X42
X4	Pearson Correlation	1	.894**	.834**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	56	56	56
X41	Pearson Correlation	.894**	1	.499**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	56	56	56
X42	Pearson Correlation	.834**	.499**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	56	56	56

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



### Lampiran 9. Uji Reliabilitas

- Uji Reliabilitas X1

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	56	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.644	2

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

- Uji Reliabilitas X2

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	56	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.602	2

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

- Uji Reliabilitas X3

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	56	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.600	2

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



- Uji Reliabilitas X4

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	56	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.656	2

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



## Lampiran 10. Analisis Regresi Linier Berganda Regression

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y	4.3954	.30334	56
X1	4.0089	.57597	56
X2	4.0804	.59373	56
X3	4.0536	.57744	56
X4	4.1607	.51440	56

**Correlations**

		Y	X1	X2	X3	X4
Pearson Correlation	Y	1.000	.403	.570	.603	.384
	X1	.403	1.000	.024	-.097	.010
	X2	.570	.024	1.000	.199	.255
	X3	.603	-.097	.199	1.000	.001
	X4	.384	.010	.255	.001	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.001	.000	.000	.002
	X1	.001	.	.429	.238	.470
	X2	.000	.429	.	.070	.029
	X3	.000	.238	.070	.	.497
	X4	.002	.470	.029	.497	.
N	Y	56	56	56	56	56
	X1	56	56	56	56	56
	X2	56	56	56	56	56
	X3	56	56	56	56	56
	X4	56	56	56	56	56

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4, X3, X1, X2 <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

**Model Summary<sup>b</sup>**

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	.920 <sup>a</sup>	.847	.835	.12312	.847	70.721	4	51	.000	1.870

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.288	4	1.072	70.721	.000 <sup>a</sup>
	Residual	.773	51	.015		
	Total	5.061	55			

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.759	.225		3.372	.001	.307	1.211						
	X1	.235	.029	.447	8.114	.000	.177	.293	.403	.751	.444	.989	1.012	
	X2	.191	.030	.373	6.444	.000	.131	.250	.570	.670	.353	.894	1.119	
	X3	.301	.030	.572	10.176	.000	.241	.360	.603	.819	.557	.947	1.056	
	X4	.168	.033	.284	5.013	.000	.100	.235	.384	.575	.274	.933	1.072	



**Model Summary<sup>b</sup>**

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	.920 <sup>a</sup>	.847	.835	.12312	.847	70.721	4	51	.000	1.870

a. Dependent Variable: Y

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model		X4	X3	X1	X2	
1	Correlations	X4	1.000	.052	.001	-.259
		X3	.052	1.000	.104	-.209
		X1	.001	.104	1.000	-.044
		X2	-.259	-.209	-.044	1.000
1	Covariances	X4	.001	5.157E-5	1.099E-6	.000
		X3	5.157E-5	.001	8.909E-5	.000
		X1	1.099E-6	8.909E-5	.001	-3.745E-5
		X2	.000	.000	-3.745E-5	.001

a. Dependent Variable: Y

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	X1	X2	X3	X4
1	1	4.943	1.000	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.022	14.843	.00	.54	.07	.24	.00
	3	.017	16.938	.00	.08	.26	.48	.19
	4	.013	19.494	.01	.07	.65	.01	.49
	5	.004	34.444	.99	.31	.02	.28	.31

a. Dependent Variable: Y

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	X1	X2	X3	X4
1	1	4.943	1.000	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.022	14.843	.00	.54	.07	.24	.00
	3	.017	16.938	.00	.08	.26	.48	.19
	4	.013	19.494	.01	.07	.65	.01	.49
	5	.004	34.444	.99	.31	.02	.28	.31

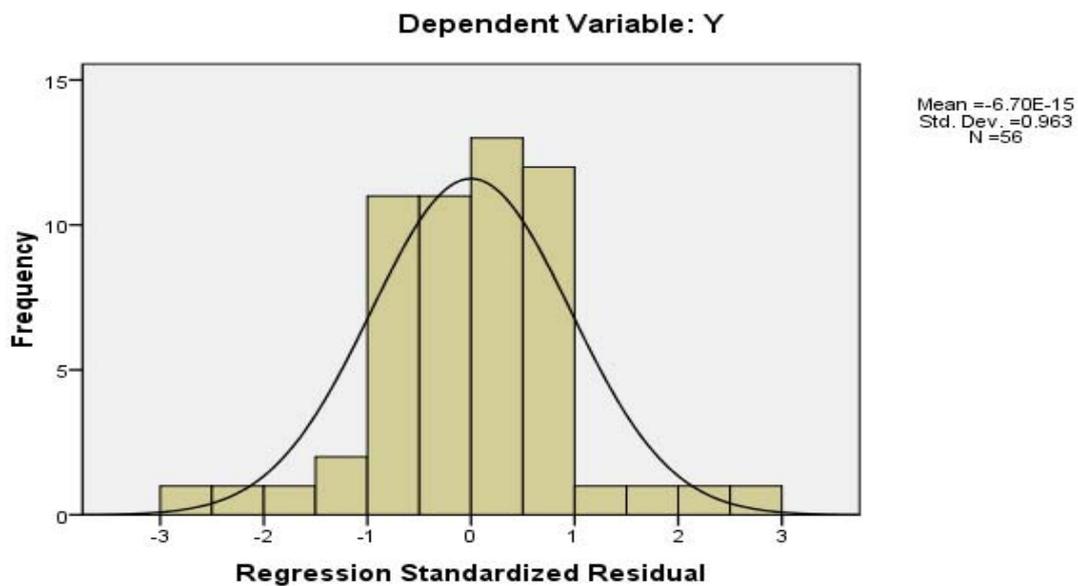
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.7159	4.8984	4.3954	.27921	56
Std. Predicted Value	-2.434	1.801	.000	1.000	56
Standard Error of Predicted Value	.017	.061	.035	.010	56
Adjusted Predicted Value	3.7627	4.8851	4.3952	.27955	56
Residual	-.32242	.34999	.00000	.11855	56
Std. Residual	-2.619	2.843	.000	.963	56
Stud. Residual	-2.844	3.020	.001	1.020	56
Deleted Residual	-.38029	.39505	.00021	.13320	56
Stud. Deleted Residual	-3.070	3.300	.000	1.061	56
Mahal. Distance	.108	12.491	3.929	2.821	56
Cook's Distance	.000	.290	.026	.060	56
Centered Leverage Value	.002	.227	.071	.051	56

a. Dependent Variable: Y

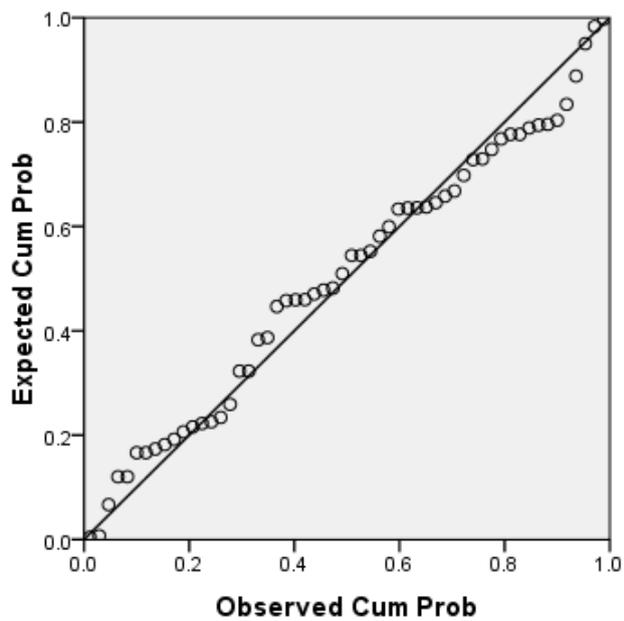
## Charts

### Histogram



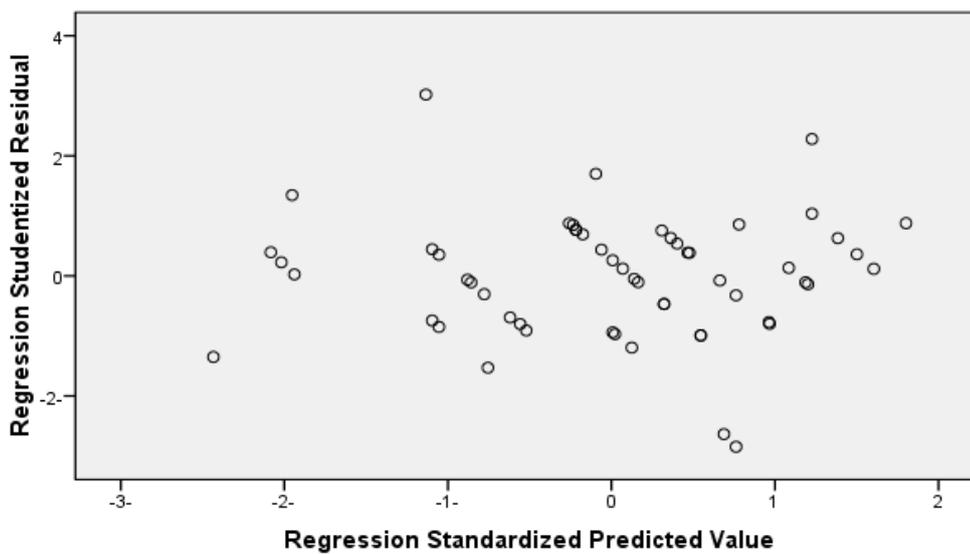
### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



### Scatterplot

Dependent Variable: Y



# UNIVERSITAS BRAWIJAYA



## Nonparametric Correlations

Correlations

			X	X1	X2	X3	X4
Spearman's rho	X	Correlation Coefficient	1.000	.419**	.693**	.471**	.576**
		Sig. (2-tailed)	.	.001	.000	.000	.000
		N	56	56	56	56	56
X1		Correlation Coefficient	.419**	1.000	.033	-.157	.073
		Sig. (2-tailed)	.001	.	.808	.247	.595
		N	56	56	56	56	56
X2		Correlation Coefficient	.693**	.033	1.000	.176	.249
		Sig. (2-tailed)	.000	.808	.	.195	.065
		N	56	56	56	56	56
X3		Correlation Coefficient	.471**	-.157	.176	1.000	.040
		Sig. (2-tailed)	.000	.247	.195	.	.769
		N	56	56	56	56	56
X4		Correlation Coefficient	.576**	.073	.249	.040	1.000



Sig. (2-tailed)	.000	.595	.065	.769	.
N	56	56	56	56	56

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



**Lampiran 11. Foto Proses Pembuatan Kerupuk Udang**



Gambar 3. Proses Pencampuran Bahan



Gambar 4. Proses Pengukusan



Gambar 5. Proses Pendinginan

Gambar 6. Proses Pemotongan



Gambar 7. Proses Penataan Kerupuk

Gambar 8. Proses Pengeringan



Gambar 9. Proses Pengemasan

Gambar 10. Penyimpanan Kerupuk





**PT CANDI JAYA AMERTA**  
FOOD INDUSTRY - EXPORT - IMPORT - GENERAL TRADE

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : PERS-091/VI/2009

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan dengan sebenarnya:

Nama : Indra Jantra Suyana  
NIM : 0510840035  
Program/fakultas : Sosial Ekonomi Perikanan, Fakultas Perikanan  
Universitas Brawijaya

Telah melaksanakan Penelitian Skripsi di PT. Candi Jaya Amerta, terhitung mulai tanggal 05 Januari 2009 s/d 05 Pebruari 2009.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tanggulagin, 06 Pebruari 2009  
Hormat kami,

  
  
Candra Budianto  
Factory Manager

- 
- HEAD OFFICE & FACTORY :  
Jl. Raya Tanggulagin 36, Tanggulagin - Sidoarjo 61272, East Java - Indonesia  
Tel : 031-8963707, 8963708, 8963709, 8963487. Fax : 031-8961811  
e-mail : [info@candijaya.com](mailto:info@candijaya.com) [sales@candijaya.com](mailto:sales@candijaya.com) website : [www.candijaya.com](http://www.candijaya.com)
  - UNIT 2 :  
Jl. Flamboyan 10, Siring - Kec. Porong, Sidoarjo 61274, East Java - Indonesia  
Tel : 0343-851136, 858319, 858320 Fax : 0343-858321  
e-mail : [candijaya2@indo.net.id](mailto:candijaya2@indo.net.id)

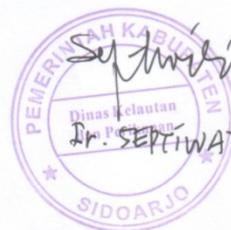


Perkembangan Perikanan dan Kelautan Kabupaten Sidoarjo Tahun 2006-2012

NO	JENIS PRODUKSI	TH 2006 ( Kg )	TH 2007 ( kg )	TH 2008 ( Kg )	TH 2009 ( Kg )	TH 2010 ( Kg )	TH 2011 ( Kg )	TH 2012 ( kg )
<b>A. Perairan Umum</b>								
1.	Tawes	30.500	30.700	31.700				
2.	Mujair	75.600	76.100	82.900				
3.	Lele	-	-	-				
4.	Udang ( yang lain )	65.000	65.200	68.100				
5.	Sepat siam	-	-	-				
6.	Lain - lain	124.400	124.800	127.200				
	<b>Jumlah</b>	<b>295.500</b>	<b>296.800</b>	<b>309.900</b>				
<b>B. Budidaya Kolam</b>								
1.	Tawes	10.200	10.500	9.000				
2.	Mujair	15.100	15.400	15.000				
3.	Lele	75.400	75.900	75.400				
4.	Nilu	20.400	20.500	20.700				
5.	Tombro / Gurami	5.000	5.300	8.300				
	<b>Jumlah</b>	<b>126.100</b>	<b>127.600</b>	<b>128.400</b>				
<b>C. Budidaya Tambak</b>								
1.	Bandeng	15.536.800	15.537.000	15.847.700				
2.	Udang Windu	3.586.800	3.515.100	3.448.300				
3.	Udang Putih/Vaname	-	108.000	163.400				
4.	Udang Campur	1.780.100	1.782.300	1.520.400				
5.	Tawes	155.500	156.100	162.100				
	Lain - lain	1.194.300	1.198.100	1.031.000				
	<b>Jumlah</b>	<b>22.253.500</b>	<b>22.296.600</b>	<b>22.172.900</b>				
<b>D. Penangkapan dilaut :</b>								
1.	Teri	530.000	528.500	557.000				
2.	Udang	225.800	226.900	237.600				
3.	Rebon	105.600	103.500	94.800				
4.	Manyung	93.700	90.900	68.600				
5.	Petek	30.600	28.800	24.900				
6.	Cucut	50.100	49.300	44.300				
7.	Pari	40.200	41.900	40.400				
8.	Belanak	35.300	35.200	34.700				
9.	Lain - lain	698.900	695.900	671.500				
10.	Klpk. Kulit keras	10.085.300	10.130.000	10.440.000				
	<b>Jumlah (D1s/d D9)</b>	<b>1.810.200</b>	<b>1.800.900</b>	<b>1.773.800</b>				
	<b>Jumlah (D1s/d D10)</b>	<b>11.895.500</b>	<b>11.930.900</b>	<b>12.213.800</b>				
	<b>Jumlah ABCD</b>	<b>34.570.600</b>	<b>34.651.900</b>	<b>33.546.400</b>				

D:\SEPTI\Data Produksi Perikanan

Luas Tambak	15.530,409 ha	Panjang Pantai	27 km
Luas Kolam	36 ha		
Panjang Sungai	419,17 km		
Kupang/Remis	9.750.100	9.630.400	9.648.000
Kerang	303.600	450.100	562.600
Kepiting/Rajungan	31.600	49.500	229.400
<b>Jumlah</b>	<b>10.085.300</b>	<b>10.130.000</b>	<b>10.440.000</b>
Konsumsi / kap/ th	19,74	19,76	19,80



Dr. SEPTI WATI N., MM



**JUMLAH PENDUDUK MENURUT AGAMA, USIA, PENDIDIKAN  
DATA MATA PENCAHARIAN TRI BULAN IV ( OKTOBER, NOPEMBER, DESEMBER )  
DI KECAMATAN TANGGULANGIN**

**I. PENDUDUK MENURUT AGAMA**

1. Islam	102077 Orang
2. Kristen	1284 Orang
3. Khatolik	475 Orang
4. Hindu	94 Orang
5. Budha	101 Orang

**II. PENDUDUK MENURUT USIA**

1. 00-04 Tahun	13078 Orang
2. 05-09 Tahun	11760 Orang
3. 10-14 Tahun	10865 Orang
4. 15-19 Tahun	10168 Orang
5. 20-24 Tahun	10014 Orang
6. 25-29 Tahun	15967 Orang
7. 30-34 Tahun	14860 Orang
8. 35-39 Tahun	8512 Orang
9. 40 Tahun Keats	9078 Orang

**III. PENDUDUK MENURUT PENDIDIKAN**

1. Taman kanak kanak	2801 Orang
2. Sekolah Dasar	11000 Orang
3. SLTP ( Sederajat )	7809 Orang
4. SLTA ( Sederajat )	9769 Orang
5. Akademi / D1 - D2 - D3	631 Orang
6. Sarjana / S.1 - S2.	628 Orang

**IV. PENDUDUK MENURUT MATA PENCAHARIAN**

1. PNS	1432 Orang
2. TNI	738 Orang
3 POLRI	283 Orang
4. Swasta	19478 Orang
5. Petani	3756 Orang
6. Wiraswasta	5950 Orang
7. Pensiunan	1459 Orang
8. Nelayan	72 Orang

Tanggulangin, 13 Januari 2009



**ABDUL HALIM, SE. M.Si**  
PENATA TK.1  
NIP. 010 198 615



### DATA PENDUDUK

Kecamatan : Kantor Camat Tanggulangin  
 Kabupaten : Sidoarjo  
 Propinsi : Jawa Timur  
 Tribulan : IV ( Empat )  
 Tahun : 2008

LAMPIRAN I

No.	DESA	Jumlah Penduduk						Ket	
		WNI			WNA				WNI+WNA
		L	P	L + P	L	P	L + P		L + P
1	Kalitengah	6991	7185	14176			0	14176	
2	Kludan	2000	2006	4006			0	4006	
3	Boro	1771	1688	3459			0	3459	
4	Ngaban	2452	2427	4879			0	4879	
5	Putat	1716	1712	3428			0	3428	
6	Kedungbanteng	1412	1413	2825			0	2825	
7	Banjarpanji	788	818	1606			0	1606	
8	Banjarasri	1194	1171	2365			0	2365	
9	Penatarsewu	1419	1456	2875			0	2875	
10	Sentul	1745	1751	3496			0	3496	
11	Kalidawir	1846	1844	3690			0	3690	
12	Gempolsari	2400	2363	4763			0	4763	
13	Kedungbendo	11099	10966	22065			0	22065	
14	Ketapang	2602	2772	5374			0	5374	
15	Kalisampurno	2590	2504	5094			0	5094	
16	Kedensari	3324	3289	6613			0	6613	
17	Ketegan	2105	2013	4118			0	4118	
18	Gangangpanjang	2373	2533	4906			0	4906	
19	Randegan	2243	2321	4564			0	4564	
	<b>JUMLAH</b>	<b>52070</b>	<b>52232</b>	<b>104302</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>104302</b>	

Tanggulangin, 13 Januari 2009



ABDUL HALIM, SE. M.Si

PENATA TK.I

NIP. 010 198 615



## Data Statistik Departemen Kelautan dan Perikanan

**REKAPITULASI JUMLAH KAPAL DAN ABK INDONESIA  
YANG DITAHAN PIHAK AUSTRALIA KARENA DUGAAN  
ILLEGAL FISHING**

Tahun	Jumlah Kapal	Jumlah ABK	Keterangan
2002	108	-	
2003	138	-	
2004	161	296	
2005	280	839	
2006	277	345	
2007	26	± 210	s/d April 2007 (info dari KBRI)
<b>JUMLAH</b>	<b>990</b>	<b>1690</b>	

Sumber : Dirjen Pengawasan dan Pengendalian Sumberdaya Perikanan dan Kelautan DKP (2007)

**NELAYAN YANG TERTANGKAP PIHAK AUSTRALIA**

No.	Propinsi Asal	Tahun			
		2004	2005	2006	2007
1	Jawa Timur	24	27	14	
2	Maluku	27	411	113	
3	Nusa Tenggara Barat	-	1	1	
4	Nusa Tenggara Timur	81	137	74	
5	Papua	71	138	62	
6	Riau	9	15	-	
7	Sumatera utara	-	2	-	
8	Sulawesi Selatan	84	109	82	
	<b>JUMLAH</b>	<b>296</b>	<b>839</b>	<b>345</b>	

Sumber : Dirjen Pengawasan dan Pengendalian Sumberdaya Perikanan dan Kelautan DKP (2007)

Lampiran 2

**MoU Boks and Agreement 1974**

MEMORANDUM OF UNDERSTANDING BETWEEN THE GOVERNMENT OF AUSTRALIA AND THE GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF INDONESIA REGARDING THE OPERATIONS OF INDONESIAN TRADITIONAL FIGURES IN AREAS OF THE AUSTRALIAN EXCLUSIVE FISHING ZONE AND CONTINENTAL SHELF.

---

Following discussions held in Jakarta on 6 to 7 November, 1974, the representatives of the Government of Australia and of the Government of the Republic Indonesia have agreed to record the following understanding.

1. These understandings shall apply to operations by Indonesian fishermen in the exclusive fishing zone and over the continental shelf adjacent to the Australian island and offshore islands.

By "traditional fishermen" is meant the fishermen who have traditionally taken fish and sedentary or anis sin Australian waters by methods which have been the tradition over decades of time.

By "exclusive fishing zone" is meant the zone of waters extending twelve miles carries of the baseline from which the territorial sea of Australia is measured.

2. The Government of the Republic of Indonesia understands that in relation to fishing in the exclusive Australian fishing zone and the exploration for and exploitation of the living natural resources of the Australian continental shelf, in each case adjacent to :

Ashmore Reef (Pulau Pasir) (Latitude 12°15' South Longitude 123°03' East) Cartier Islet (Latitude 12°32' South, Longitude 123°33' East) Scott Reef (Latitude 14°03' South, Longitude 121°47' East) Seringapatam Reef (Pulau Batu) (Latitude 11°37' South, Longitude 122°03' East) Browse Islet (Latitude 14°06' South, Longitude 123°32' East).

3. The Government of the Republic of Indonesia understands, that, in the parts of the areas described in paragraph 2 of these understandings where the Government of Australia is authorized by international law to regulate fishing or exploitation for or exploitation of the living natural resources of the Australian continental shelf by operations by Indonesian nationals subject to the following conditions :

- (a) Indonesian operations in the areas mentioned in paragraph 2 of the understandings shall be confined to traditional fishermen.

- (b) Landings by Indonesian traditional fishermen shall be confined to East Islet (Latitude 12°15' South, Longitude 123°07' East) and middle Islet (Latitude 12°15' South, Longitude 123°03' East) of ashmore Reef for the purpose of obtaining supplies of fresh water.
- (c) Traditional Indonesian fishing vessels any take shelter within the island groups described in paragraph 2 of these understandings but the persons on board shall not so ashore except as allowed in (b) above.

4. The Government of the republic of Indonesia understands, that Indonesian fishermen will not be permitted to take turtles in the Australian exclusive fishing zone. ...., ....., abalone, green snail, sponges and all mollusks will not be taken from the seabed from high water marks to the edge of the continental shelf, except the seabed adjacent to Ashmore and Cartier Island, browse Islet and the Scott and Seringapatam Reefs.

5. The Government of the Republic of Indonesia understands that the persons on board Indonesian fishing vessels engaging in fishing in the exclusive Australian fishing zone or exploring for or exploiting the living natural resources of the Australian continental shelf, in either case in areas other than those specified in paragraph 2 of these understandings, shall be subject to the provisions of Australian law.

6. The Government of Australia understand that the Government of the Republic of Indonesia will use its best endeavours to notify all Indonesian fishermen likely to operate in areas adjacent to Australia of the contents of these understandings.

7. Both Government will facilitate the exchange of information concerning the activities of the traditional Indonesian fishing boats operating in the area west of the Timor Sea.

The Government of the Republic of Indonesia understands that the Government of Australia will, until the twenty-eight day of February, 1975, refrain from applying its laws relating to fisheries to Indonesian traditional fishermen in areas of the Australian exclusive fishing zone and continental shelf other than those specified in paragraph 2 of these understandings.

Jakarta, November 7, 1974.

FIRST ASSISTANT SECRETARY  
FISHERIES DIVISION,  
AUSTRALIAN DEPARTMENT OF  
AGRICULTURE,

( A. G. SOLLEK )

DIRECTOR OF CONSULAR AFFAIRS  
DEPARTEMENT OF FOREIGN AFFAIRS  
OF INDONESIA,

( AGUS YAMAN )

Lampiran 3

## CRIMES AT SEA ACT 2000

Agency: Department of Justice

Type : Act

Parent :

NORTHERN TERRITORY OF AUSTRALIA

## CRIMES AT SEA ACT 2000

As in force at 31 March 2001

1.  Short title
2.  Commencement
3.  Definitions
4.  Ratification of cooperative scheme
5.  Prosecution of offences under laws of the Territory
6.  Publication of intergovernmental agreement
7.  Regulations
8.  Schedule
9.  Repeal
10.  Saving and transitional

### SCHEDULE

#### NORTHERN TERRITORY OF AUSTRALIA

This reprint shows the Act as in force at 31 March 2001. Any amendments that may come into operation after that date are not included.

## CRIMES AT SEA ACT 2000

**An Act to give effect to a cooperative scheme for dealing with crimes at sea, to repeal the *Criminal Law (Offences at Sea) Act* and for related purposes**

### WHEREAS:

1. The Commonwealth, the States of the Commonwealth and the Territory have agreed to a cooperative scheme to apply the criminal law of the States of the Commonwealth and the Territory extraterritorially in the areas adjacent to the coast of Australia.
2. Under the scheme, the criminal law of a State of the Commonwealth or of the Territory is to apply in the area adjacent to the State or to the Territory –
  - (a) for a distance of 12 nautical miles from the baseline for the State or the Territory – by force of the law of the State or the Territory; and
  - (b) beyond 12 nautical miles up to a distance of 200 nautical miles from the baseline for the State or the Territory or the outer limit of the continental shelf (whichever is the greater distance) – by force of the law of the Commonwealth.

3. Responsibility for administering criminal justice in the area covered by the scheme will be divided between the Commonwealth, the States of the Commonwealth and the Territory under the scheme and an intergovernmental agreement.

4. The purpose of this Act is to give legal force to the cooperative, scheme, so far as it depends on the legislative power of the Territory, and to provide for consequential vesting of judicial and other powers.

### **1. Short title**

This Act may be cited as the *Crimes at Sea Act 2000*. (See back note 1)

### **2. Commencement**

The provisions of this Act come into operation on the date, or respective dates, fixed by the Administrator by notice in the *Gazette*. (See back note 1)

### **3. Definitions**

In this Act, unless the contrary intention appears –

"cooperative scheme" means the legislative and administrative scheme for applying and enforcing criminal law in the areas adjacent to the coast of Australia agreed to by the Commonwealth, the States of the Commonwealth and the Territory;

"intergovernmental agreement" means an agreement entered into under clause 5 of the cooperative scheme.

### **4. Ratification of cooperative scheme**

To the extent that it is within the legislative competence of the Territory to give the cooperative scheme the force of law, the cooperative scheme has the force of law.

### **5. Prosecution of offences under laws of the Territory**

(1) For the purposes of the operation of the cooperative scheme in relation to offences prosecuted under a law of the Territory –

(a) a reference in the cooperative scheme to an indictable offence is to be construed as a reference to an offence that is tried on indictment; and

(b) a reference in the cooperative scheme to a summary offence is to be construed as a reference to an offence that is tried summarily.

(2) Nothing in or under this Act or the cooperative scheme affects the discretion of a court under a law of the Territory to determine whether an offence is to be tried summarily or on indictment.

## 6. Publication of intergovernmental agreement

The Minister must publish the intergovernmental agreement, and any amendments of the intergovernmental agreement, in the *Gazette*.

## 7. Regulations

(1) The Administrator may make regulations, not inconsistent with this Act, prescribing matters that are –

- (a) required or permitted by this Act to be prescribed; or
- (b) necessary or convenient to be prescribed for carrying out or giving effect to this Act.

(2) Subsection (1) does not authorise the making of regulations for the purposes of the cooperative scheme.

## 8. Schedule

The cooperative scheme is set out in the Schedule.

## 9. Repeal

The *Criminal Law (Offences at Sea) Act* (Act No. 47 of 1979) is repealed.

## 10. Saving and transitional

(1) In this section, "commencement day" means the day on which section 9 comes into operation.

(2) Despite the repeal of the *Criminal Law (Offences at Sea) Act* by section 9, that Act continues to apply to and in relation to acts and omissions that take place before the commencement day as if it were not repealed.

(3) For the purposes of subsection (2), if an act or omission took place or is alleged to have taken place on a day occurring between a day before the commencement day and a day after the commencement day, the act or omission is to be taken to have taken place or to allegedly have taken place before the commencement day.

## SCHEDULE

### THE COOPERATIVE SCHEME

#### PART 1 – PRELIMINARY

### 1. Definitions

(1) In this scheme –

"adjacent area" for a State has the meaning given by clause 14 of this Schedule;

"Area A of the Zone of Cooperation" has the same meaning as in the *Petroleum (Australia-Indonesia Zone of Cooperation) Act 1990* (Commonwealth);

"Australian ship" means –

- (a) a ship registered in Australia; or
- (b) a ship that operates, or is controlled, from a base in Australia and is not registered under the law of another country; or
- (c) a ship that belongs to an arm of the Defence Force;

"baseline" for a State has the meaning given by clause 15 of this Schedule;

"foreign ship" means a ship other than an Australian ship;

"indictable offence" means an offence for which a charge may be laid by indictment or an equivalent process (whether that is the only, or an optional, way to lay a charge of the offence);

"inner adjacent area" for a State means the parts of the adjacent area for the State that are –

- (a) on the landward side of the baseline for the State; and
- (b) on the seaward side, but within 12 nautical miles from, the baseline for the State;

"intergovernmental agreement" means the agreement entered into under clause 5 of this Schedule;

"law of criminal investigation, procedure and evidence" means law (including unwritten law) about –

- (a) the investigation of offences (including coronial inquiry); or
- (b) immunity from prosecution and undertakings about the use of evidence; or
- (c) the arrest and custody of offenders or suspected offenders; or
- (d) bail; or
- (e) the laying of charges; or
- (f) the capacity to plead to a charge, or to stand trial on a charge; or

- (g) the classification of offences as indictable or summary offences (and sub-classification within those classes); or
- (h) procedures for dealing with a charge of a summary offence; or
- (j) procedures for dealing with a charge of an indictable offence (including preliminary examination of the charge); or
- (k) procedures for sentencing offenders and the punishment of offenders; or
- (m) the hearing and determination of appeals in criminal proceedings; or
- (n) the rules of evidence; or
- (p) other subjects declared by regulation to be within the ambit of the law of criminal investigation, procedure and evidence; or
- (q) the interpretation of laws of the kinds mentioned above;

"maritime offence" means an offence against a law that applies in the adjacent area for a State under this scheme;

"offence" means an indictable or summary offence;

"outer adjacent area" for a State means the part of the adjacent area for the State that is outside the inner adjacent area for the State;

"participating State Minister" means a Minister responsible for administering a State Act that gives effect to this scheme;

"ship" means a vessel or boat of any description and includes –

- (a) a floating structure; and
- (b) a hovercraft or similar craft;

"State" includes the Northern Territory;

"substantive criminal law" means law (including unwritten law) –

- (a) creating offences or imposing criminal liability for offences; or
- (b) dealing with capacity to incur criminal liability; or
- (c) providing a defence or for reduction of the degree of criminal liability; or
- (d) providing for the confiscation of property used in, or derived from, the commission of an offence; or

(e) providing for the payment of compensation for injury, loss or damage resulting from the commission of an offence, or the restitution of property obtained through the commission of an offence; or

(f) dealing with other subjects declared by regulation to be within the ambit of the substantive criminal law of a State; or

(g) providing for the interpretation of laws of the kinds mentioned above;

"summary offence" means any offence other than an indictable offence.

(2) The law of criminal investigation, procedure and evidence of the Commonwealth includes provisions of State law on the relevant subjects applied under the *Judiciary Act 1903* (Commonwealth).

## **PART 2 – APPLICATION OF STATE CRIMINAL LAW IN ADJACENT AREA**

### **2. Application of State criminal law in adjacent area**

(1) The substantive criminal law of a State, as in force from time to time, applies, by force of the law of the State, throughout the inner adjacent area for the State.

(2) The provisions of the substantive criminal law of a State, as in force from time to time, apply, by force of the law of the Commonwealth, throughout the outer adjacent area for the State.

(3) However, this clause does not –

(a) apply to a substantive criminal law that is incapable of applying in an adjacent area or is limited by its express terms to a place within the area of a State; or

Example. A law making it an offence to drive a motor vehicle at a speed exceeding a prescribed limit on a road could not apply in an adjacent area because of the inherent localizing elements of the offence. The scheme does not therefore purport to extend the application of such a law to the adjacent area.

(b) give a legal effect to a provision of a substantive criminal law that the provision does not have within the area of the State.

Example: If the effect of a provision of the substantive criminal law of a State is limited under section 109 of the Constitution within the area of the State, the effect is similarly limited in the outer adjacent area for the State even though the provision applies in the outer adjacent area under the legislative authority of the Commonwealth.

### **3. Application of laws of criminal investigation, procedure and evidence**

(1) In this clause –

"act" includes an omission;

"area of administrative responsibility" for a particular State is –

- (a) the area of the State; and
- (b) the inner adjacent area for the State; and
- (c) other parts of the adjacent area in which the State has, under the intergovernmental agreement, responsibility (which may be either exclusive or concurrent) for administering criminal justice;

"authority" includes an agent or official;

"Commonwealth judicial proceeding" means –

- (a) a judicial proceeding related to a maritime offence –
  - (i) initiated by an authority of the Commonwealth; or
  - (ii) for the conduct of which an authority of the Commonwealth has assumed responsibility;

or

- (b) a judicial proceeding about an investigation, procedure or act by an authority of the Commonwealth in relation to a maritime offence;

"judicial proceeding" means –

- (a) a proceeding in a court (whether between parties or not) or a proceeding incidental to or connected with a proceeding in court; or
- (b) the laying of a charge; or
- (c) the preliminary examination of a charge of an indictable offence or a proceeding incidental to or connected with the preliminary examination of a charge of an indictable offence;

"preliminary examination" of a charge of an indictable offence means a proceeding to decide whether the defendant should be committed for trial or, if the defendant pleads guilty to the charge, to commit the defendant for sentence or trial;

"State judicial proceeding" means –

- (a) a judicial proceeding related to a maritime offence –
  - (i) initiated by an authority of a State; or
  - (ii) for the conduct of which an authority of a State has assumed responsibility;

or

- (b) a judicial proceeding about an investigation, procedure or act by an authority of a State in relation to a maritime offence.
- (2) The laws of criminal investigation, procedure and evidence of the Commonwealth and the States apply to maritime offences as follows –
- (a) the law of the Commonwealth applies to investigations, procedures and acts (other than judicial proceedings) by authorities of the Commonwealth; and
- (b) the law of a State applies to investigations, procedures and acts (other than judicial proceedings) by authorities of the State operating within the area of administrative responsibility for the relevant State; and
- (c) in a Commonwealth judicial proceeding the law of the Commonwealth applies and in a State judicial proceeding the law of the State in which the proceeding was commenced applies (subject to the Constitution) irrespective of whether –
- (i) the maritime offence arises under the law of the State in which the proceeding was commenced or another State; or
- (ii) the substantive criminal law against which the offence was committed applies in the relevant part of the adjacent area under the law of the State in which the proceeding was commenced, another State or the Commonwealth.

Example 1: Suppose that a person is charged by a State authority with a maritime offence on the assumption that the offence was committed in the inner adjacent area for the State but the court is satisfied in the course of proceedings that the acts alleged against the defendant took place in the outer adjacent area for the State. In this case, the court could continue with the proceedings under the procedural laws of the State. However, the court could not (for example) convict the defendant on the basis of a majority verdict of a jury (because to do so would be contrary to the Commonwealth Constitution – see *Cheatle v The Queen* (1993) 177 CLR 541).

Example 2: Suppose that a person is charged by a State authority in a South Australian court with a maritime offence alleged to have been committed in the adjacent area for Western Australia. For the purposes of the proceedings, the offence would be classified as a major indictable, minor indictable or summary offence according to the South Australian rules and not by reference to its classification under the law of Western Australia or the Commonwealth.

- (3) This clause operates to the exclusion of any Commonwealth or State law that is inconsistent with it.
- (4) A Commonwealth or State law enacted or made after the commencement of this clause is to be construed as having effect subject to this clause, unless the law expressly overrides this clause.

(5) The *Administrative Decisions (Judicial Review) Act 1977* (Commonwealth) does not apply to a decision taken under a State law that applies to investigations, procedures and acts by authorities of the State under paragraph (b) of subclause (2).

#### **4. Evidentiary presumption about the locus of an offence**

If, in proceedings for a maritime offence, an alleged act, omission or state of affairs, that is an element of the offence, is proved, an allegation in the information or complaint that the act, omission or state of affairs happened in the adjacent area, inner adjacent area or outer adjacent area for a particular State is taken to be proved in the absence of proof to the contrary.

### **PART 3 – THE INTERGOVERNMENTAL AGREEMENT**

#### **5. Intergovernmental agreement**

(1) The Commonwealth Attorney-General, on behalf of the Commonwealth, and the participating State Ministers may enter into an agreement providing for the division of responsibility for administering and enforcing the law relating to maritime offences.

(2) The intergovernmental agreement may provide for concurrent responsibility in specified parts of the adjacent area.

#### **6. Effect of the agreement**

(1) A charge of a maritime offence must not be brought in a court contrary to the intergovernmental agreement.

(2) If a charge of a maritime offence is brought in a court in contravention of subclause (1), the court must, on application by the Commonwealth Attorney-General or a participating State Minister, permanently stay the proceedings in that court.

(3) However –

(a) a contravention of subclause (1) does not affect a court's jurisdiction; and

(b) if a charge of a maritime offence is brought in a court, the court will not (except on an application under subclause (2)) be concerned to enquire into whether the intergovernmental agreement has been complied with.

### **PART 4 – LIMITATIONS AND EXCLUSIONS**

#### **7. Commonwealth Attorney-General's consent required for certain prosecutions**

(1) The Commonwealth Attorney-General's written consent is required before a charge of a maritime offence can proceed to hearing or determination or, if the offence is an indictable offence, to a preliminary examination in committal proceedings, if –

- (a) the offence is alleged to have been committed on or from a foreign ship; and
  - (b) the ship is registered under the law of a country other than Australia; and
  - (c) the country of registration has, under international law, jurisdiction over the alleged offence.
- (2) Before granting such a consent, the Commonwealth Attorney-General must take into account any views expressed by the government of the country of registration.
- (3) Even though the Commonwealth Attorney-General has not granted such a consent, the absence of consent is not to prevent or delay –
- (a) the arrest of the suspected offender or proceedings related to arrest (such as proceedings for the issue and execution of a warrant); or
  - (b) the laying of a charge against the suspected offender; or
  - (c) proceedings for the extradition to Australia of the suspected offender; or
  - (d) proceedings for remanding the suspected offender in custody or on bail.
- (4) If the Commonwealth Attorney-General declines to grant consent, the court in which the suspected offender has been charged with the offence must permanently stay the proceedings.
- (5) In any proceedings, an apparently genuine document purporting to be a copy of a written consent granted by the Commonwealth Attorney-General in accordance with this clause will be accepted, in the absence of proof to the contrary, as proof of such consent.

#### **8. Non-exclusion of consistent extraterritorial legislative schemes**

This scheme does not exclude the extraterritorial operation of State law to the extent that the State law is capable of operating extraterritorially consistently with the scheme.

#### **9. Exclusion of certain laws from ambit of scheme**

This scheme does not apply to State and Commonwealth laws excluded by regulation from the ambit of the scheme.

#### **10. Non-application of scheme to Area A of the Zone of Cooperation**

This scheme does not apply to Area A of the Zone of Cooperation.

## PART 5 – MISCELLANEOUS

### 11. Interpretation

The *Acts Interpretation Act 1901* (Commonwealth) applies to this scheme in the same way as to a Commonwealth Act.

### 12. Regulations

(1) The Governor-General may make regulations prescribing matters –

(a) required or permitted by this scheme to be prescribed; or

(b) necessary or convenient to be prescribed for carrying out, or giving effect to, this scheme.

(2) However, a regulation affecting the operation of this scheme in relation to the inner adjacent area for a State may only be made with the agreement of the participating State Minister for the relevant State.

## PART 6 – ADJACENT AREAS

### 13. Definitions

In this Part –

"baseline of Australia's territorial sea" means the baseline from which the breadth of the territorial sea is to be measured under section 7 of the *Seas and Submerged Lands Act 1973* (Commonwealth);

"continental shelf" has the same meaning as in the *Seas and Submerged Lands Act 1973* (Commonwealth);

"territorial sea" has the same meaning as in the *Seas and Submerged Lands Act 1973* (Commonwealth).

### 14. Adjacent areas

(1) The adjacent area for New South Wales, Victoria, South Australia or Tasmania is so much of the area described in Schedule 2 to the *Petroleum (Submerged Lands) Act 1967* (Commonwealth) in relation to that State as is within the outer limits of the continental shelf and includes the space above and below that area.

(2) The "adjacent area" for Queensland is –

(a) so much of the area described in Schedule 2 to the *Petroleum (Submerged Lands) Act 1967* (Commonwealth) in relation to Queensland as is within the outer limits of the continental shelf; and

(b) the Coral Sea area (within the meaning of subsection (7) of section 5A of the *Petroleum (Submerged Lands) Act 1967* (Commonwealth) other than the territorial sea within the Coral Sea area; and

(c) the areas within the outer limits of the territorial sea adjacent to certain islands of Queensland as determined by proclamation on 4 February 1983 under section 7 of the *Seas and Submerged Lands Act 1973* (Commonwealth); and

(d) the space above and below the areas described in paragraphs (a), (b) and (c).

(3) The "adjacent area" for Western Australia is so much of the area described in Schedule 2 to the *Petroleum (Submerged Lands) Act 1967* (Commonwealth) in relation to Western Australia as –

(a) is within the outer limits of the continental shelf; and

(b) is not within Area A of the Zone of Cooperation, and includes the space above and below that area.

(4) The "adjacent area" for the Northern Territory is –

(a) so much of the area described in Schedule 2 to the *Petroleum (Submerged Lands) Act 1967* (Commonwealth) in relation to the Northern Territory as –

(i) is within the outer limits of the continental shelf; and

(ii) is not within Area A of the Zone of Cooperation; and

(b) the adjacent area for the Territory of Ashmore and Cartier Islands (within the meaning of subsection (3) of section 5A of the *Petroleum (Submerged Lands) Act 1967* (Commonwealth)) other than the territorial sea within that area; and

(c) the space above and below the areas described in paragraphs (a) and

(5) However, the adjacent area for a State does not include any area inside the limits of any State or Territory.

## 15. Baselines

The baseline for a State is the part of the baseline of Australia's territorial sea from which the part of the territorial sea that is within the adjacent area for that State is measured.

## 16. Indicative map

(1) A map showing the various areas that are relevant to this scheme appears in Appendix 1 to this scheme.

(2) The map is intended to be indicative only. The provisions of this scheme and of the body of this Act prevail over the map if there is any inconsistency.



## **Fisheries Management Act 1991**

**Act No. 162 of 1991 as amended**

This compilation was prepared on 30 November 2005  
taking into account amendments up to Act No. 103 of 2005

The text of any of those amendments not in force  
on that date is appended in the Notes section

The operation of amendments that have been incorporated may be  
affected by application provisions that are set out in the Notes section

Prepared by the Office of Legislative Drafting and Publishing,  
Attorney-General's Department, Canberra



**Part 1 section 7 (application) Fisheries Management Act 1991**

(1) This Act extends to all of the Territories and has extra-territorial operation.

Note: Some of the sections of this Act having or dealing with extra-territorial operation outside the AFZ are sections 8, 13, 14, 15, 87, 87A, 87B, 87D, 87G, 87H, 105A, 105B, 105C, 105E and 105F.

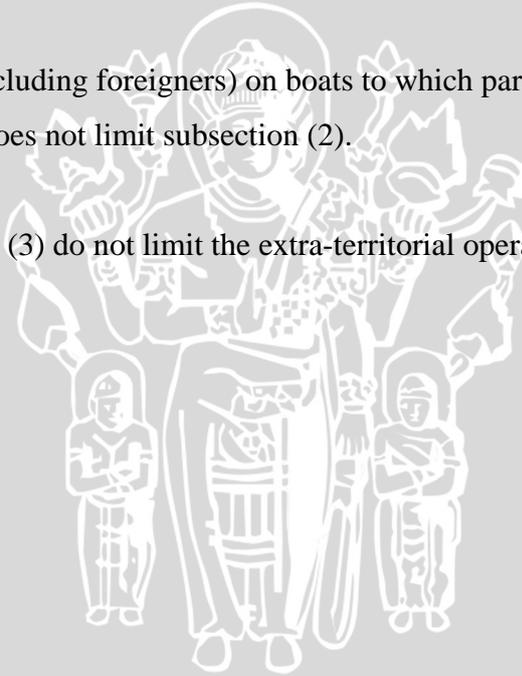
(2) In relation to the AFZ and to fishing for sedentary organisms outside the AFZ, this Act applies to all persons, including foreigners, and to all boats, including foreign boats.

(3) In relation to fishing activities on waters outside the AFZ, this Act applies:

(a) to Australian boats and to Australian-flagged boats that are not Australian boats; and

(b) to all persons (including foreigners) on boats to which paragraph (a) applies.  
This subsection does not limit subsection (2).

(4) Subsections (2) and (3) do not limit the extra-territorial operation of this Act.



## Part 3 division 7 section 34 Fisheries Management Act 1991

### Division 7—Foreign fishing licences and Treaty licences

#### 34 Grant of foreign fishing licences

- (1) AFMA may, upon application made in the approved form, grant to a person a foreign fishing licence authorising the use of a specified foreign boat by that person, or a person acting on that person's behalf, for commercial fishing in a specified area of the AFZ or a specified fishery.
- (2) An application made for the grant of a foreign fishing licence must provide AFMA with such information as it reasonably requires for a proper consideration of the application.
- (3) In considering whether to grant a foreign fishing licence, AFMA must give effect to any obligation undertaken by the Commonwealth contained in an agreement entered into by the Commonwealth that is relevant in the particular case.
- (4) A foreign fishing licence is granted subject to the following conditions:
  - (a) if the licence authorises commercial fishing in a specified managed fishery—the holder of the licence must comply with any obligations imposed by, or imposed by AFMA under, the relevant plan of management on the holder of such a licence;
  - (b) if the licence authorises commercial fishing in a specified managed fishery—the licence will cease to have effect in relation to the fishery if the plan of management for the fishery is revoked under subsection 20(3);
  - (c) the licence may be cancelled under section 39;
  - (d) no compensation is payable because the licence is cancelled.
- (5) A licence granted under this section:

(a) is subject to the condition that, while the boat to which the licence relates is in the AFZ, the person in charge of the boat is the holder of a foreign master fishing licence; and

(b) is subject to such other conditions as are specified in the licence; and

(c) comes into force on the day specified for the purpose in the licence or, if no day is so specified, on the day on which it is granted; and

(d) subject to this Act, remains in force until the day specified for the purpose in the licence, being a day not later than 12 months after the day on which it came into force.

(6) Without limiting the operation of subsection (5), the conditions that may be specified in a licence include conditions relating to any matter that may be included in a fishing permit granted under

(6A) If:

(a) AFMA has granted a foreign fishing licence under this section in respect of a particular fishery; and

(b) that fishery is a fishery to which subsection 41A(1) applies; and

(c) AFMA subsequently, under section 41A, gives a direction in respect of that fishery to the effect that fishing is not to be engaged in in any part of the fishery, or in a particular area of the fishery, during a period or periods specified in the direction; it is a condition of the licence that the holder of the licence comply with the terms of the direction.

(7) AFMA may, at any time, subject to such conditions (if any) as are specified in the endorsement, endorse a licence so as to extend it to authorise the boat to be brought into a specified port in Australia or in an external Territory at such time as is, or at such times as are, specified in the endorsement.

(8) AFMA may, by written notice given to the holder of a licence in respect of which an endorsement under subsection (7) is in force, revoke the endorsement.

(9) AFMA may, by written notice given to the holder of a licence, whether or not at the request of the holder, vary or revoke a condition of the licence (not being a condition mentioned in subsection (4) or (6A)) or specify a condition or further condition to which the licence is to be subject.

(10) A licence ceases to be in force if the holder of the licence surrenders the licence by written notice given to AFMA.

(10A) The holder of a licence must, at the time of giving the written notice referred to in subsection (10) or as soon as practicable after that time, return the original licence to AFMA.

(11) A licence is to be in the approved form.



**Part 1 division 6A Fisheries Management Act 1991**

**6A Application of the *Criminal Code***

Chapter 2 (other than Part 2.5) of the *Criminal Code* applies to all offences against this Act.

Note: Chapter 2 of the *Criminal Code* sets out the general principles of criminal responsibility.



**Tabel 1. Definisi Teori, Definisi Operasional Dari Masing - Masing Variabel Penelitian**

Variabel	Indikator	Item indikator	Definisi Teori	Definisi Operasional	Kuisisioner
Seleksi tenaga kerja (X)			Menurut Hasibuan (2003;46) seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang berkompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan.	Persepsi SDM terkait dengan bagaimana perusahaan memperoleh karyawan yang berkompeten dilihat dari bakat, prestasi, minat, dan kepribadian yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan.	
	Bakat (X1)	Kecepatan dalam mempelajari pekerjaan baru (X11)  Bidang yang dikuasai (X12)	Menurut Heidjarachman (1990:59) Tes Bakat dilakukan untuk mengukur kecepatan dalam mempelajari suatu pekerjaan baru apabila kepadanya diberikan latihan yang memadai.  Menurut Mangkuprawira(2002;112) Bakat diartikan sebagai potensi seseorang untuk memperoleh keahlian, misalnya kemampuan intelektual, beradaptasi, dan kemampuan mekanis/gerak.	Persepsi SDM terkait dengan bagaimana kecepatan dalam mempelajari suatu pekerjaan baru apabila kepadanya diberikan latihan yang memadai dan juga terkait dengan bagaimana keahlian yang dikuasai, dilihat dari kemampuan intelektual beradaptasi, dan kemampuan mekanis/gerak.	1. Apakah anda merupakan orang yang yang cepat mempelajari teknologi yang baru? 2. Apakah anda menguasai minimal 3 proses dari 8 proses (pencucian udang, penimbangan bahan baku, pencampuran bahan, pencetakan, pengukusan, pendinginan, pemotongan, pengeringan dan pengemasan)?
	Prestasi (X2)	Tingkat pengetahuan yang dimiliki (X21) Kemauan berprestasi (X22)	Menurut Heidjarachman (1990:59) Tes prestasi dilakukan untuk mengetahui seberapa banyak pelamar mengetahui dan memahami hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang akan dikerjakan dan seberapa jauh kemauan dalam mencapai prestasi, maka dapat dilakukan test prestasi.	Persepsi SDM terkait dengan pengetahuan atau pemahaman yang telah dimiliki sebelumnya terhadap hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang dikerjakan dan terkait dengan seberapa jauh kemauan dalam mencapai prestasi.	1. Apakah bidang pekerjaan yang Anda tekuni sekarang sesuai dengan pengetahuan yang Anda miliki sebelumnya? 2. Apakah Anda mempunyai kemauan besar dalam mencapai prestasi kerja optimal?

Minat (X3)	Pekerjaan yang paling disenangi (X31) Minat/keantusiasan yang dimiliki untuk bekerja (X32)	Menurut Hasibuan (2003:59) tes minat (Interest test) yaitu mengetes jenis pekerjaan apa yang paling disenangi oleh pelamar dan mengukur apa pelamar cocok serta antusias mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.	Persepsi SDM terkait dengan jenis pekerjaan apa yang paling disenangi oleh pelamar dan terkait dengan kecocokan serta keantusiasan mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah bidang pekerjaan yang Anda tekuni sekarang sesuai bidang yang Anda senangi?</li> <li>2. Apakah minat yang Anda miliki sangat kuat untuk bekerja didalam suatu perusahaan terutama bidang yang saya tekuni sekarang?</li> </ol>
Kepribadian (X4)	Kesediaan bekerja sama (X41) Kejujuran (X42) Tanggungjawab (X43)	Menurut Hasibuan (2003:59) tes kepribadian yaitu mengetes kepribadian mental pelamar dalam hal, sifat kepemimpinan, kejujuran dan tanggungjawab.	Persepsi SDM terkait dengan bagaimana kesediaan kejujuran dan tanggungjawab.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah Anda selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan?(benar-benar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan)</li> <li>2. Jika ada karyawan lain yang berhalangan hadir apakah Anda selalu tanggung jawab untuk berusaha handle tugas sesuai dengan ketentuan target perusahaan? (bisa menghasilkan 480Kg)</li> </ol>
Kinerja (Y)		Menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.	Persepsi SDM terkait dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dilihat dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.	
Kualitas (Y1)	Ketelitian(Y11) Kehati-hatian(Y12) Kualitas barang yang dihasilkan	Menurut Bernadin dan Russel (1993:383) kualitas (quality) yaitu merupakan tingkat sejauh mana proses atau pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.	Persepsi SDM terhadap tingkat sejauh mana proses, atau pelaksanaan kegiatan dilihat dari ketelitian, kehati-hatian mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah Anda dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat meminimalkan kesalahan?</li> <li>2. Apakah Anda selalu berusaha mengantisipasi meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan?</li> </ol>

	(Y13)			3. Apakah Anda selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard kualitas yang ditetapkan perusahaan?
Kuantitas (Y2)	Jumlah pekerjaan yang terselesaikan (Y21) Pulang lembur (Y22)	Menurut Bernadin dan Russel (1993:383) kuantitas (quantity) yaitu merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.	Persepsi SDM terhadap jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan	1. Semua pekerjaan yang telah dibebankan kepada Anda apakah bisa Anda selesaikan sesuai dengan target perusahaan? 2. Apakah setiap hari Anda pulang lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan perusahaan?
Ketepatan Waktu (Y3)	Sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (Y31) Tidak menunda-nunda pekerjaan (Y32)	Menurut Bernadin dan Russel (1993:383) ketepatan waktu (timeliness) yaitu merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki. Dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.	Persepsi SDM sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki. Dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.	1. Dalam urusan absensi (jam, masuk jam pulang maupun jam lembur) apakah Anda dikatakan konsisten dan sesuai dalam mentaati ketentuan dari perusahaan? 2. Dalam bekerja apakah Anda tidak pernah menunda-nunda menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan?