

**PENGARUH SELEKSI DAN PENEMPATAN PEGAWAI  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI  
DI BMT FAMILIER KOTA GAJAH  
LAMPUNG TENGAH**

**SUWARTO**

**wartok\_umm@yahoo.co.id**

**Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Metro**

**SITI MUSLYA**

**Alumni Fakultas Ekonomi**

**ABSTRACT**

The existence of human resources in a company is very important because they they also play a role in the survival of a company, Human resources is huge potential asset for the level of productivity of a company. BMT Familier Kota Gajah Central Lampung by observation placement accuracy is not in accordance with the educational background, conformity ability and suitability of expertise. Formulation of the problem in this study is whether the recruitment and staffing affect the employee productivityat BMT Familier Kota Gajah Central Lampung in 2015.

The purpose of this study was to determine the effect reception and staffing to employees productivityworking in BMT Familier Lampung Central Lampung in 2015. Type of research is descriptive qualitative research procedure that produces descriptive data based on the results of a quantitative analysis of the study variables. The technique of collecting data using interviews, documentation and questionnaires using a questionnaire. The analysis tool is to use data quality analysis and multiple linear regression analysis.

In conclusion, the results of the analysis of recruitment has a significant impact on employee productivity. Placement of employees has a significant impact on employee productivity. Seeing these results it can be said that the independent variables are positive and significant impact on employee performance.

*Keywords: Admission, Placement, Employee Productivity.*

**A. LATAR BELAKANG PENELITIAN**

Tercapainya tujuan organisasi akan tergantung pada bagaimana Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada didalam organisasi tersebut dapat mengembangkan kemampuan baik dibidang managerial, hubungan antar manusia maupun teknis operasional.

Dalam mencapai visi dan misi,suatu instansi tidak bisa bekerja sendiri,tetapi perlu disokong oleh beberapa indikator yang akan menentukan keberhasilannyadalam meraih visi dan misi tersebut. Salah satu indikator dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut adalah adanya peran aktif dari pegawai atau karyawan sebagai salah satu komponen sistem organisasi.Pegawai mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi.

Keberadaan SDM dalam sebuah perusahaan sangat penting karena mereka yang memprakarsaiterbentuknya suatu usaha, mereka berperan dalam membuat keputusan untuk semua fungsi dan mereka juga yang berperan dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan, namun sumber daya manusia tidak dengan sendirinya mau menjadi pegawai dari suatu perusahaan dan setelah bergabung mereka tidak dengan sendirinya dapat berprestasi.

Berbicara tentang pelaksanaan tugas ini, maka peranan prestasi kerja adalah sangat menentukan kualitas seseorang pegawai dalam suatu perusahaan.Sumber daya yang penting

dari suatu organisasi adalah pekerjaannya. Pekerjaan merupakan sumber daya yang kaya dan siap digunakan. Dari semua harta kekayaan, maka sumber daya manusia adalah satu-satunya harta yang besar potensinya bagi tingkat produktivitasnya.

Manajemen sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan dalam memberikan pelayanan dan kepuasan yang maksimal kepada konsumen. Hal ini terlihat pada program-program dan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari proses penarikan, penempatan pemeliharaan, pengembangan sampai dengan tujuan untuk meningkatkan keandalan sumber daya manusia yang merupakan faktor penting dalam organisasi dan bagi masyarakat.

Terdapat beberapa tolak ukur dalam meningkatkan produktivitas kerja diantaranya adalah berjalannya fungsi manajemen sumberdaya manusia yang tepat meliputi penerimaan dan penempatan tenaga kerja. Terdapat hubungan langsung antara perusahaan dengan konsumen atau pemakaian jasa, melalui pegawai yang ditempatkan pada posisinya masing-masing. Hal ini erat hubungannya dengan produktivitas kerja pegawai (*Performance*) dalam memberikan pelayanan yang terbaik pada perusahaan dan konsumen. Dari pernyataan tersebut dapat dilihat secara jelas tujuan penempatan SDM ini adalah untuk menempatkan orang yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif. Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja yang baik bagi pekerja itu sendiri. Sehingga dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Ketepatan penempatan pegawai diwajibkan pada semua lingkup organisasi baik itu organisasi yang berorientasi pada laba maupun organisasi sosial, karena penataan pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahliannya merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan tujuan utama dari suatu organisasi. Sayangnya, konsep ketepatan pada penerimaan dan penempatan pegawai ini belum sepenuhnya dilaksanakan oleh semua organisasi dengan baik. Salah satunya adalah pada BMT Familier Kota Gajah Lampung Tengah dimana berdasarkan observasi penempatannya belum sesuai dengan ketepatan latar belakang pendidikan, kesesuaian kemampuan, dan kesesuaian keahliannya.

BMT Familier Kota Gajah Lampung Tengah dipilih karena merupakan suatu perusahaan laba yang menuntut pelayanan yang prima pada konsumennya. Melihat begitu krusialnya masalah kepegawaian ini, maka diharapkan suatu perusahaan mampu dalam mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat bekerja secara optimal dan membuahkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

## **B. KAJIAN TEORITIK**

### **1. Seleksi Pegawai**

Rekrutmen menurut Mathis dan Jackson (2001: 242) adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Irawandkk. (1997: 63) bahwa rekrutmen adalah suatu proses untuk mendapatkan tenaga yang berkualitas guna bekerja pada perusahaan atau instansi. Sedangkan menurut ahli lain menyebutkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja berdasarkan persyaratan tertentu seperti tingkat pendidikan, kepribadian, keterampilan, dan pengalaman terdahulu yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM.

Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat, dan objektif supaya karyawan yang diterima benar-benar *qualified* untuk menjabat dan melaksanakan pekerjaan. Dengan pelaksanaan seleksi yang baik, karyawan yang diterima akan lebih *qualified* sehingga

pembinaan, pengembangan, dan pengaturan karyawan menjadi lebih mudah. Seleksi dilaksanakan tidak saja untuk penerimaan karyawan baru saja, akan tetapi seleksi ini dapat pula dilakukan untuk pengembangan atau penerimaan, karena adanya peluang jabatan. Untuk memperoleh pegawai yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan.

1. Tujuan Seleksi Pegawai

Para manajer personalia menggunakan proses seleksi untuk mengambil keputusan penerimaan karyawan baru dengan tujuan untuk memilih orang yang cocok dengan pekerjaan dan perusahaan. Pada dasarnya seleksi dilakukan untuk memberikan masukan bagi perusahaan dalam rangka mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2. Kendala-kedala dalam Seleksi

a. Tolak Ukur

Kendala tolak ukur adalah kesulitan untuk menentukan standar tolak ukur yang akan digunakan mengukur kualifikasi-kualifikasi secara objektif.

b. Penyeleksian

Kendala penyeleksian adalah kesulitan mendapatkan penyeleksi yang benar-benar qualified, jujur, dan objektif penilaiannya.

c. Pelamar

Kendala pelamar adalah kesulitan untuk mendapatkan jawaban yang jujur dari pelamar, mereka selalu berusaha memberikan jawaban-jawaban mengenai hal-hal yang baik saja tentang dirinya sedangkan hal yang kurang baik disembunyikan (Panggabean, 2004: 202).

3. Proses Seleksi

Langkah-langkah seleksi meliputi beberapa hal berikut:

a. Penerimaan pendahuluan

Seleksi dimulai dengan kunjungan calon pelamarkebagian personalia dengan permintaan tertulis atau aplikasi

b. Pemeriksaan berkas lamaran

Pemeriksaanpersyaratanadministrativemerupakan tahap pertama yang harus ditempuh oleh bagian seleksi tenaga kerja untuk mengetahui lengkap tidaknya persyaratan yang harus dipenuhi oleh pelamar. Seleksi administrasi meliputi pengisian formulir yang disediakan instansi, persyaratansebagai lampiran surat lamaran, dan persyaratan finansial jika perlu.

c. Test pekerjaan

Test ini berguna untuk mendapatkan informasi data calon karyawan yang disesuaikan dengan spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang akan diterima.

1) Tes tertulis

Tes tertulis dilakukan dengan carasubjektif dan obyektif.

a) Subyektif

Yaitu membuat karangan singkat untuk mendapatkan kesan tentang karakter kepribadian calon tenaga kerja.

b) Obyektif

Yaitu menjawab pertanyaan dengan metode :

(1) *True false test*, menentukan salah satu alternative benar atau salah

(2) *Multiple choice test*, memilih alternatif jawaban yang paling tepat diantara beberapa alternatif jawaban yang sudah tersedia.

(3) *Completion test*, melengkapi jawaban yang sudah tersedia sebagian dibelakang pertanyaan.

(4) *Short answer*, menjawab pertanyaan dengan suatu jawaban yang singkat tetapi jelas.

- 2) Tes psikologi (*psychological test*)  
 Tes psikologi yaitu proses menguji tentang kecerdasan (*intelligence*), bakat (*aptitude*), prestasi (*achievement*), minat (*interest*), dan kepribadian (*personality*) dari pelamar. Jadi tes psikologi merupakan proses menguji dan mengetes kemampuan mental pelamar apakah mentalnya sesuai dengan yang diinginkan instansi.
  - a) Tes kecerdasan (*intelligence test*)  
 Yaitu mengetes kepribadian mental pelamar dalam hal daya pikir secara menyeluruh dan logis.
  - b) Tes kepribadian (*personality test*)  
 Yaitu mengetes kepribadian mental pelamar dalam hal kesediaan bekerja sama, sifat kepemimpinan, kejujuran, dan unsur-unsur kepribadian lainnya yang dibutuhkan perusahaan.
  - c) Tes bakat (*aptitude test*)  
 Yaitu mengetes dan mengukur kemampuan mental potensial (IQ) pelamar apakah mempunyai kesanggupan untuk dikembangkan di kemudian hari.
  - d) Test minat (*interest test*)  
 Yaitu mengetes jenis pekerjaan apa yang paling disenangi oleh pelamar dan mengukur apa pelamar cocok serta antusias mengerjakan pekerjaan yang akan diberikan.
  - e) Tes prestasi (*achievement test*)  
 Yaitu 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 (Hasibuan, 2007: 250).
- d. Wawancara seleksi  
 Bertujuan untuk mengetahui tingkat kemampuan sipelamar dan untuk memperoleh data yang lebih mendalam tentang kemampuan pelamar agar dapat diputuskan pelamar dapat diterima atau tidak.
- e. Tes Kesehatan  
 Memeriksa kesehatan fisik sipelamar yang biasanya dilakukan oleh dokter perusahaan bertujuan untuk melindungi perusahaan.

## 2. Penempatan Pegawai

Menurut BMelayu S.P Hasibuan

Penempatan SDM / penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan kepada orang tersebut. Penempatan karyawan adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab". Penempatan sebagai suatu langkah eksperimental yang sebenarnya bukanlah merupakan sebuah keputusan final.

Penempatan pegawai adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikannya authority kepada orang tersebut, dengan demikian calon karyawan tersebut dapat mengerjakan tugas-tugasnya di jabatan bersangkutan. Dalam hal

penempatan karyawan, ada beberapa persyaratan yang harus diperhatikan, yaitu:

- a. Pendidikan, dalam hal ini sangat mendukung dalam memangku suatu jabatan yang diberikan, dan diperlukan demi kelancaran tugas-tugas dan tanggung jawab yang diembankan.
- b. Kesehatan untuk menjamin kesehatan fisik dan mental sehingga dalam menempatkan karyawan pada suatu bidang pekerjaan, dapat disesuaikan dengan kondisi kesehatannya.
- c. Pengalaman kerja ini sangat dibutuhkan perusahaan untuk penguasa pekerjaan dan biasanya pengalaman kerja memberikan kecenderungan bersangkutan memiliki keahlian dan ketrampilan yang relatif tinggi.

Selain memperhatikan persyaratan yang di atas, agar upaya penempatan karyawan sesuai dengan yang diharapkan, maka harus didasarkan pada deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat, dan penempatan orang yang tepat pada jabatan yang tepat.

Prinsip penempatan ini harus dilaksanakan secara konsekuen supaya seorang pekerja bekerja sesuai dengan spesialisasinya atau keahliannya masing-masing. Dengan penempatan yang sesuai dan tepat ini maka gairah kerja, mental kerja dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal bahkan kreativitas serta prakarsa karyawan akan berkembang.

### **3. Produktivitas Kerja**

#### **1. Pengertian**

##### **a. Menurut Siagian (2002: 28)**

Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Hal ini disebabkan oleh dua hal, antara lain; pertama, karena besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa; kedua, karena masuk pada faktor-faktor lain seperti modal.

##### **b. Menurut Mangkunegara (2004: 90).**

Produktivitas kerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

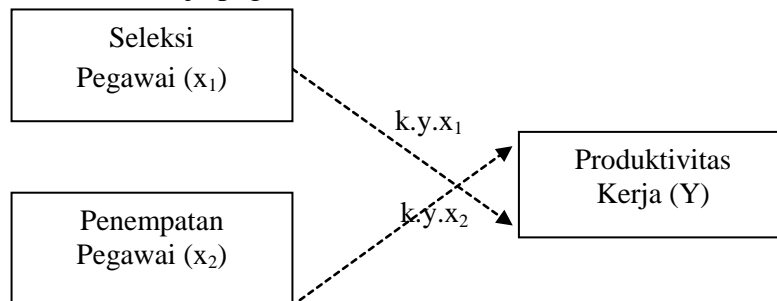
Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu performance yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut, selain itu performance yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja.

Pengertian produktivitas pegawai yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2004: 90), yang menyatakan bahwa: Produktivitas adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pengertian produktivitas pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

### C. KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah suatu model konseptual yang menjelaskan hubungan antara teori dengan faktor-faktor yang telah diidentifikasi.

1. Seleksi Pegawai ( $x_1$ ) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) dimana penerimaan pegawai yang tepat dapat menyaring kompetensi pegawai sesuai dengan lowongan yang diperlukan sehingga pegawai nantinya dapat bekerja dengan baik berdasarkan background pendidikan dan pengalaman kerja yang pernah ditempuh. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diduga bahwa penerimaan pegawai berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.
2. Penempatan Pegawai ( $x_2$ ) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) dimana penempatan pegawai yang tepat dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai nantinya. Penempatan yang tepat dapat memberikan hasil kerja yang maksimal karena pekerjaan tersebut diberikan kepada orang yang tepat. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diduga bahwa penempatan pegawai berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

#### a. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistic merupakan dugaan atau pernyataan yang perlu diuji kebenarannya. Benar atau tidaknya suatu hipotesis statistic belum dapat diketahui dengan pasti, kecuali kita melakukan pengujian dengan menggunakan keseluruhan populasi. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ho ditolak dan Ha diterima berarti ada pengaruh antar variabel
2. Ho diterima dan Ha ditolak berarti tidak ada pengaruh antar variabel

atau

1.  $H_0 : \beta_1 \leq 0$   
 $H_a : \beta_1 > 0$
2.  $H_0 : \beta_1 \leq 0$   
 $H_a : \beta_1 > 0$

### D. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif atau penelitian verifikatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Seleksi dan penempatan dengan produktivitas kerja pegawai.

Objek dalam penelitian ini adalah proses seleksi, penempatan pegawai dan produktivitas kerja pegawai. Kegiatan penelitian ini dilakukan pada BMT Familier Kota Gajah Lampung Tengah, yang akan menganalisis hubungan antara proses seleksi dan penempatan pegawai

terhadap produktivitas kerja pegawai sehingga dalam pengambilan datanya tidak membuat perlakuan khusus, tetapi peneliti melakukan pengumpulan data tentang proses seleksi, penempatan pegawai dan produktivitas kerja pegawai.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *explanatory survey* yaitu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis dalam bentuk hubungan antar variabel. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

## 1. Operasional Variabel

Definisi operasional dari variabel penelitian digunakan membatasi ruang lingkup atau pengertian variabel-variabel diamati/diteliti, perlu sekali variabel-variabel tersebut diberi batasan atau "definisi operasional". Definisi operasional ini juga bermanfaat untuk mengarahkan kepada pengukuran atau pengamatan terhadap variabel-variabel yang bersangkutan serta pengembangan instrumen (alat ukur). Adapun definisi operasional penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Seleksi Pegawai ( $X_1$ )

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel seleksi pegawai berupaserangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima atau tidak yang meliputi persyaratan administratif, tes, wawancara, referensi. Indikatornya terdiri atas:

- a. Tingkat Pendidikan
- b. Kepribadian
- c. Keterampilan
- d. Kesehatan dan
- e. Wawancara

### 2. Penempatan Pegawai ( $X_2$ )

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel penempatan pegawai berupaketepatan dalam menempatkan karyawan pada *job description* yang tepat. Indikator adalah:

- a. Latar Belakang Pendidikan
- b. Kesehatan Fisik dan Mental
- c. Pengalaman Kerja
- d. Usia
- e. Sikap Pegawai

### 3. Produktivitas kerja ( $Y$ ).

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk menganalisis produktivitas pegawai adalah hasil atau prestasi yang dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, meliputi tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama. Indikator:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Ketepatan waktu
- d. Disiplin

## 2. Populasi dan Sampel

### Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2010: 115). Dalam penelitian ini ukuran populasi yang di ambil tidak teridentifikasi atau tidak di ketahui secara pasti. Populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan yang ada di BMT Familier Kota Gajah Lampung Tengah yang berjumlah 25 orang.

## **Sampel**

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi, oleh karena itu kita membentuk sebuah perwakilan yang disebut sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Non Probability Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2010: 116). Pengambilan sampel diambildengan menggunakan metode jenis *purposive sampling*, karena didalam menentukan sampel ada pertimbangan kriteria tertentu, yaitu sampel haruslah karyawan tetap yang ada di BMT Familier Kota Gajah Lampung Tengah. Pada penelitian ini jumlah populasi penelitian yang tidak terlalu besar maka dalam penelitian ini menggunakan tehnik total populasi atau keseluruhan populasi menjadi sampel penelitian sebanyak 25 orang.

## **Tehnik Pengumpulan Data**

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek yang akan diteliti. Data primer dari penelitian ini berasal dari kuesioner yang diisi oleh responden (pegawai BMT).

### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari lembaga atau institusi tertentu. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari pihak BMT Familier berupa data jumlah karyawan dan dokumen kepegawaian serta hal-hal lain yang berkaitan dengan penelitian.

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

### **1. Wawancara**

Peneliti melakukan wawancara secara langsung dengan pimpinan BMT Familier untuk mendapatkan informasi mengenai data-data penunjang penelitian, seperti data jumlah karyawan, data absensi pegawai, serta gambaran umum perusahaan.

### **2. Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2010: 199). Peneliti membagikan kuesioner kepada responden yakni calon konsumen berupa pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertutup dan terbuka. Pertanyaan tertutup yaitu pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data dari responden dalam objek penelitian dengan alternatif-alternatif jawaban yang disediakan oleh peneliti Sedangkan pertanyaan terbuka yaitu pertanyaan yang bersifat bebas dan digunakan untuk menyatakan alasan dan tanggapan atas pertanyaan tertutup. Dalam penelitian ini, teknik yang dipakai dalam pengukuran kuesioner menggunakan *agree-disagree scale*. Skala ini mengembangkan pertanyaan yang menghasilkan setuju-tidak setuju dalam berbagai rentang nilai.

Adapun kisi-kisi dari kuisisioner penelitian adalah sebagai berikut:



**Tabel 2. Kisi-kisi Kuisisioner**

No	Variabel	Indikator	No. Soal
1.	Seleksi pegawai	a. Tingkat Pendidikan b. Kepribadian c. Keterampilan d. Kesehatan e. Wawancara	1, 2, 3, 4 5, 6, 7, 8 9, 10, 10,12 13,14,15,16 17,18,19,20
2.	Penempatan pegawai	a. Latar Belakang Pendidikan b. Kesehatan Fisik dan Mental c. Pengalaman Kerja d. Usia e. Sikap Pegawai	1, 2, 3, 4 5, 6, 7, 8 9, 10, 10,12 13,14,15,16 17,18,19,20
3.	Produktivitas Pegawai	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Ketepatan waktu d. Disiplin	1, 2, 3, 4, 5 6, 7, 8, 9, 10 11,12,13,14,15 16,17,18,19,20

## E. HASIL DAN PEMBAHASAN

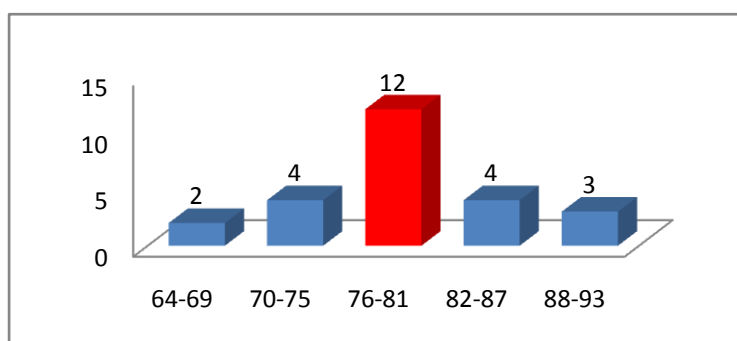
### 1. Seleksi Pegawai

Variabel penerimaan pegawai memiliki rentang skorteoritik berkisar antara 64-91 dan skor empiric sebesar 27. Skorempirik ini merupakan selisih skor maksimal (91) dengan nilai skor minimal (64). Nilai rata-rata adalah 78,68, median 79, modus 79, varian 38,39 dan simpangan baku 6,07. Distribusi frekuensi skor variabel penerimaan pegawai selengkapnya disajikan pada tabel 1. di bawah ini.

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Penerimaan pegawai (X<sub>1</sub>)**

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	64-69	2	8.00%
2	70-75	4	16.00%
3	76-81	12	48.00%
4	82-87	4	16.00%
5	88-93	3	12.00%
	Jumlah	25	100.00%

Dari tabel distribusi frekuensi di atas memperlihatkan bahwa sebaran frekuensi skor variabel penerimaan pegawai (X<sub>1</sub>) dengan hasil tertinggi pada skor 76-81 sebesar 48%. Berdasarkan distribusi frekuensi di atas digambarkan dalam bentuk histogram dibawah ini:



Gambar 1. Histogram Skor Variabel Penerimaan pegawai

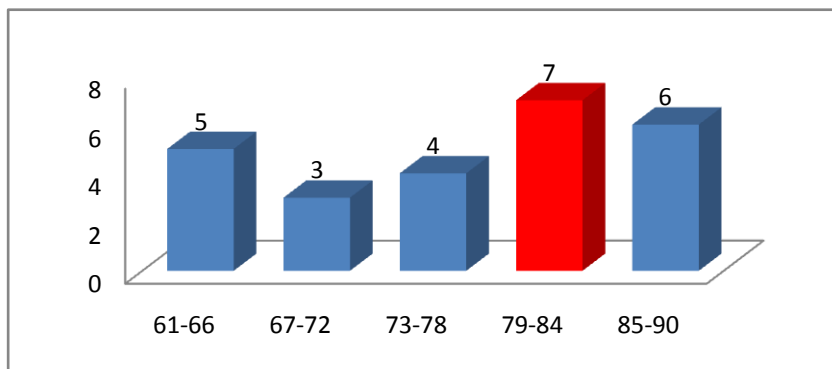
## 2. Penempatan Pegawai

Variabel penempatan pegawai memiliki rentang skor teoritik berkisar antara 61-90 dan skor empiric sebesar 29. Skorempirik ini merupakan selisih skor maksimal (90) dengan nilai skor minimal (61). Nilai rata-rata adalah 76,72, median 79, modus 86, varian 76,54 dan simpangan baku 8,57. Distribusi frekuensi skor variabel penempatan pegawai selengkapnyadisajikan pada tabel 2 di bawah ini.

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Penempatan pegawai ( $X_2$ )**

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	61-66	5	20.00%
2	67-72	3	12.00%
3	73-78	4	16.00%
4	79-84	7	28.00%
5	85-90	6	24.00%
	Jumlah	25	100.00%

Dari tabel distribusi frekuensi di atas memperlihatkan bahwa sebaran frekuensi skor variabel penempatan pegawai ( $X_2$ ) dengan hasil tertinggi pada skor 79-84 sebesar 28%. Berdasarkan distribusi frekuensi di atas digambarkan dalam histogram dibawah ini:



Gambar 2. Histogram Skor Variabel Penempatan pegawai

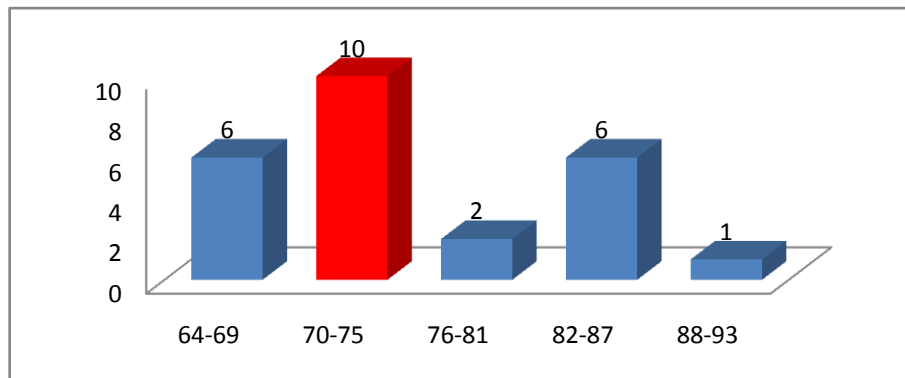
## 1. Produktivitas pegawai

Variabel produktivitas pegawai memiliki rentang skor teoritik berkisar antara 64-89 dan skor empiric sebesar 25. Skorempirik ini merupakan selisih skor maksimal (89) dengan nilai skor minimal (64). Nilai rata-rata adalah 74,48, median 77, modus 80, varian 50,18 dan simpangan baku 6,94. Distribusi frekuensi skor variabel produktivitas pegawai selengkapnyadisajikan pada tabel 3 di bawah ini.

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas pegawai (Y)**

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	64-69	6	24.00%
2	70-75	10	40.00%
3	76-81	2	8.00%
4	82-87	6	24.00%
5	88-93	1	4.00%
	Jumlah	25	100.00%

Dari tabel distribusi frekuensi di atas memperlihatkan bahwa sebaran frekuensi skor variabel produktivitas pegawai (Y) dengan hasil tertinggi pada skor 70-75 sebesar 40%. Berdasarkan distribusi frekuensi di atas digambarkan dalam bentuk histogram dibawah ini:



Gambar 3. Histogram Skor Variabel Produktivitas Pegawai

#### a. Uji Validitas

Uji validitas diperlukan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kesesuaian pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diperlukan. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis butir yaitu dengan jalan mengkorelasikan skor butir (X) terhadap skor total instrumen (Y) dengan hasil sebagai berikut:

#### Seleksi pegawai

Hasil dari uji validitas untuk penerimaan pegawai dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. Uji validitas variabel penerimaan pegawai ( $X_1$ )

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keputusan
Item1	0.505	>0.396	Valid
Item2	0.578	>0.396	Valid
Item3	0.752	>0.396	Valid
Item4	0.291	<0.396	Tidak Valid
Item5	0.596	>0.396	Valid
Item6	0.589	>0.396	Valid
Item7	0.401	>0.396	Valid
Item8	0.304	<0.396	Tidak Valid
Item9	0.650	>0.396	Valid
Item10	0.581	>0.396	Valid
Item11	0.505	>0.396	Valid
Item12	0.675	>0.396	Valid
Item13	0.661	>0.396	Valid
Item14	0.869	>0.396	Valid
Item15	0.869	>0.396	Valid
Item16	0.869	>0.396	Valid
Item17	0.675	>0.396	Valid
Item18	0.869	>0.396	Valid
Item19	-0.249	<0.396	Tidak Valid
Item20	-0.427	<0.396	Tidak Valid

Untuk mengetahui tingkat validitas dengan memperhatikan angka pada *corrected item-total correlation* yang merupakan korelasi antara skor item nilai  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan

$r_{tabel}$  dengan interpretasi jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item soal tersebut dinyatakan valid. Uji validitas  $X_1$  untuk item soal yang valid antara lain item no 1 = 0,505, item no 2 = 0,579, item no 3 = 0,752, item no 5 = 0,596, item no 6 = 0,589, item no 7 = 0,401, item no 9 = 0,650, item no 10 = 0,581, item no 11 = 0,505, item no 12 = 0,675, item no 13 = 0,661, item no 14 = 0,869, item no 15 = 0,869, item no 16 = 0,869, item no 17 = 0,675, item no 18 = 0,869, sedangkan item soal yang tidak valid adalah item no 4 = 0,291, item no 8 = 0,304, item no 19 = -0,249 dan item no 20 = -0,427. Dari 20 item soal yang digunakan terdapat 4 soal yang tidak valid yaitu item no 4, 8, 19, 20 yang selanjutnya akan dihilangkan atau tidak digunakan kembali.

### Penempatan Pegawai ( $X_2$ )

Hasil dari uji validitas untuk penempatan pegawai ( $X_2$ ) dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5. Uji validitas variabel Penempatan pegawai ( $X_2$ )

No Soal	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keputusan
Item1	0.887	>0.396	Valid
Item2	0.189	<0.396	Tidak Valid
Item3	0.552	>0.396	Valid
Item4	0.887	>0.396	Valid
Item5	0.887	>0.396	Valid
Item6	0.575	>0.396	Valid
Item7	-0.271	<0.396	Tidak Valid
Item8	0.887	>0.396	Valid
Item9	0.648	>0.396	Valid
Item10	0.456	>0.396	Valid
Item11	0.623	>0.396	Valid
Item12	0.105	<0.396	Tidak Valid
Item13	0.887	>0.396	Valid
Item14	0.887	>0.396	Valid
Item15	0.887	>0.396	Valid
Item16	0.887	>0.396	Valid
Item17	-0.023	<0.396	Tidak Valid
Item18	0.648	>0.396	Valid
Item18	0.887	>0.396	Valid
Item20	0.648	>0.396	Valid

Untuk mengetahui tingkat validitas dengan memperhatikan angka pada *corrected item-total correlation* yang merupakan korelasi antara skor item nilai  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  dengan interpretasi jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item soal dinyatakan valid. Uji validitas  $X_2$  untuk item yang valid antara lain item no 1 = 0,887, item no 3 = 0,552, item no 4 = 0,887, item no 5 = 0,887, item no 6 = 0,575, item no 8 = 0,887, item no 9 = 0,648, item no 10 = 0,456, item no 11 = 0,623, item no 13 = 0,887, item no 14 = 0,887, item no 15 = 0,887, item no 16 = 0,887, item no 18 = 0,648, item no 19 = 0,887, item no 20 = 0,648, sedangkan item soal yang tidak valid adalah item no 2 = 0,189, item no 7 = -0,271, item no 12 = 0,105 dan item no 17 = 0,-0,023. Dari 20 item soal terdapat 4 soal yang tidak valid yaitu item no 2, 7, 12, dan 17 yang selanjutnya tidak digunakan kembali.

### Produktivitas pegawai (Y)

Hasil dari uji validitas untuk produktivitas pegawai sebagai berikut:

Tabel 6. Uji validitas variabel Produktivitas pegawai ( $X_3$ )

No Soal	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keputusan
Item1	0.398	$>0.396$	Valid
Item2	0.088	$<0.396$	Tidak Valid
Item3	0.774	$>0.396$	Valid
Item4	0.722	$>0.396$	Valid
Item5	0.668	$>0.396$	Valid
Item6	0.739	$>0.396$	Valid
Item7	0.548	$>0.396$	Valid
Item8	0.572	$>0.396$	Valid
Item9	0.577	$>0.396$	Valid
Item10	0.668	$>0.396$	Valid
Item11	0.739	$>0.396$	Valid
Item12	0.548	$>0.396$	Valid
Item13	0.572	$>0.396$	Valid
Item14	0.577	$>0.396$	Valid
Item15	0.704	$>0.396$	Valid
Item16	0.712	$>0.396$	Valid
Item17	0.632	$>0.396$	Valid
Item18	0.613	$>0.396$	Valid
Item19	0.463	$>0.396$	Valid
Item20	0.088	$<0.396$	Tidak Valid

Untuk mengetahui tingkat validitas dengan memperhatikan angka pada *corrected item-total correlation* yang merupakan korelasi antara skor item nilai  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  dengan interpretasi jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item soal dinyatakan valid. Uji validitas Y untuk item yang valid antara lain item no 1 = 0,398, item no 3 = 0,774, item no 4 = 0,722, item no 5 = 0,668, item no 6 = 0,739, item no 7 = 0,548, item no 8 = 0,572, item no 9 = 0,577, item no 10 = 0,668, item no 11 = 0,739, item no 12 = 0,548, item no 13 = 0,572, item no 14 = 0,577, item no 15 = 0,704, item no 16 = 0,712, item no 17 = 0,632, item no 18 = 0,613, dan item no 19 = 0,463, sedangkan item soal yang tidak valid adalah item no 2 = 0,088, dan item no 20 = 0,088. Dari 20 item soal terdapat 2 soal yang tidak valid yaitu item no 2 dan 20 yang selanjutnya tidak digunakan kembali.

### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu dapat diandalkan/dapat dipercaya. Hasil uji reliabilitas kuisioner dengan hasil sebagai berikut:

#### Penerimaan pegawai ( $X_1$ )

Hasil dari uji reliabilitas untuk variabel penerimaan pegawai ( $X_1$ ) dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil uji reliabilitas variabel X<sub>1</sub>

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.752
		N of Items	10 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	.827
		N of Items	10 <sup>b</sup>
		Total N of Items	20
	Correlation Between Forms		.915
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.956
	Unequal Length		.956
	Guttman Split-Half Coefficient		.945

a. The items are: X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X1.7, X1.8, X1.9, X1.10.

b. The items are: X1.11, X1.12, X1.13, X1.14, X1.15, X1.16, X1.17, X1.18, X1.19, X1.20.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan item yang digunakan pada penerimaan pegawai dengan nilai Cronbach Alpha Coefficient sebesar 0,752 dengan hasil lebih besar dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  0,396 sehingga diperoleh hasil bahwa keseluruhan item adalah reliable.

### Penempatan pegawai (X<sub>2</sub>)

Hasil dari uji reliabilitas untuk variabel penempatan pegawai (X<sub>2</sub>) dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil uji reliabilitas variabel X<sub>2</sub>

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.824
		N of Items	10 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	.851
		N of Items	10 <sup>b</sup>
		Total N of Items	20
	Correlation Between Forms		.899
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.947
	Unequal Length		.947
	Guttman Split-Half Coefficient		.943

a. The items are: X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X1.7, X1.8, X1.9, X1.10.

b. The items are: X1.11, X1.12, X1.13, X1.14, X1.15, X1.16, X1.17, X1.18, X1.19, X1.20.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitaskeseluruhan item yang digunakan pada variabel penempatan pegawai dengan nilai *Cronbach Alpha Coefficient* sebesar 0,824 dengan hasil lebih besar dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  0,396 sehingga diperoleh hasil bahwa keseluruhan item adalah reliable.

### Produktivitas pegawai

Hasil dari uji reliabilitas untuk variabel produktivitas pegawai (Y) dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil uji reliabilitas variabel Y

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.865
		N of Items	11 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	.531
		N of Items	10 <sup>b</sup>
		Total N of Items	21
		Correlation Between Forms	.962
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.980
		Unequal Length	.980
		Guttman Split-Half Coefficient	.813

a. The items are: X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X1.7, X1.8, X1.9, X1.10, X1.11.

b. The items are: X1.11, X1.12, X1.13, X1.14, X1.15, X1.16, X1.17, X1.18, X1.19, X1.20.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan item Item yang digunakan pada produktivitas pegawai dengan nilai *Cronbach Alpha Coefficient* sebesar 0,865 dengan hasil lebih besar dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  0,396 sehingga diperoleh hasil bahwa keseluruhan item adalah reliable.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan item Item yang digunakan pada kinerja karyawan dengan nilai *Cronbach Alpha Coefficient* sebesar 0,896 dengan hasil lebih besar dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  0,349 sehingga diperoleh hasil bahwa keseluruhan item Item adalah reliable.

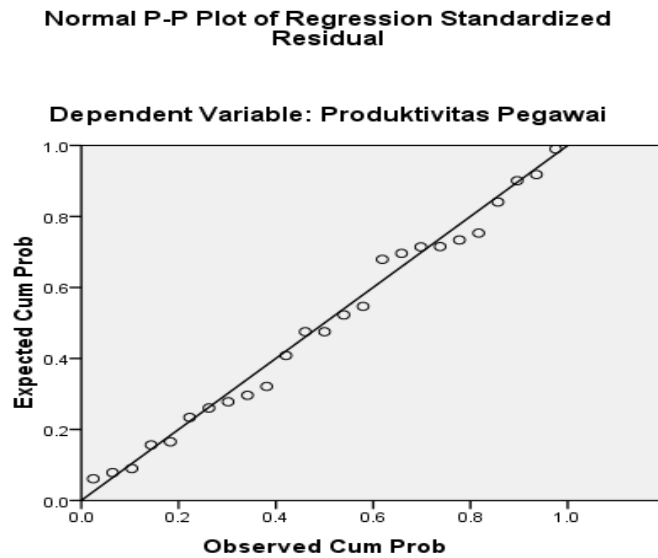
Tabel 10. Uji Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keputusan
X <sub>1</sub>	0,752	>0,396	Reliable
X <sub>2</sub>	0,824	>0,396	Reliable
X <sub>3</sub>	0,865	>0,396	Reliable

### c. Uji Normalitas Data

Untuk menguji normalitas data dilakukan dengan normal probability plot karena model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan uji yang dilakukan dengan P plot.

Tabel 11. Uji P Plot



Dari gambar grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal.

## 2. Analisis Korelasi Rank Spearman

### a. Analisis Korelasi Penerimaan (X1) dengan Produktivitas Kerja (Y)

Untuk mengetahui sejauh mana hubungan seleksi pegawai (X<sub>1</sub>) dan penempatan pegawai (X<sub>2</sub>) terhadap produktivitas kerja karyawan (variabel Y) dengan menggunakan koefisien korelasi Rank Spearman. Korelasi ini dilakukan dengan mengurutkan (menyusun ranking dari masing-masing variabel) kemudian data ranking tersebut diuji apakah terdapat hubungan antara keduanya. Ini merupakan suatu penelitian untuk mengetahui apakah ada hubungan penerimaan dengan produktivitas kerja pegawai.

Tabel 11. Tabel Ranking Rank Spearman

No. Responden	Variabel Penelitian		rX	rY	Bi	bi2
	X1	Y				
1	56	63	22.0	17.0	5.0	25
2	57	67	20.0	10.0	10.0	100
3	48	56	25.0	24.5	0.5	0
4	54	56	23.0	24.5	-1.5	2
5	59	61	15.5	20.5	-5.0	25
6	61	61	12.5	20.5	-8.0	64
7	63	68	8.5	9.0	-0.5	0
8	59	63	15.5	17.0	-1.5	2
9	60	62	14.0	19.0	-5.0	25
10	66	63	4.0	17.0	-13.0	169
11	62	65	10.5	13.0	-2.5	6
12	61	59	12.5	22.0	-9.5	90
13	57	65	20.0	13.0	7.0	49
14	57	65	20.0	13.0	7.0	49



No. Responden	Variabel Penelitian		rX	rY	Bi	bi <sup>2</sup>
	X1	Y				
15	50	57	24.0	23.0	1.0	1
16	62	70	10.5	8.0	2.5	6
17	58	64	17.5	15.0	2.5	6
18	58	66	17.5	11.0	6.5	42
19	65	75	5.0	5.5	-0.5	0
20	63	76	8.5	3.0	5.5	30
21	71	76	2.5	3.0	-0.5	0
22	73	81	1.0	1.0	0.0	0
23	71	76	2.5	3.0	-0.5	0
24	64	75	6.5	5.5	1.0	1
25	64	74	6.5	7.0	-0.5	0
<b>JUMLAH</b>						<b>696</b>

Berdasarkan perhitungan jumlah dari ranking masing-masing variabel diperoleh nilai  $\sum bi^2 = 696$ , maka diperoleh nilai Koefisien korelasi Rank Spearman adalah sebagai berikut:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum bi^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{6 \cdot 696}{25(25^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{4173}{4173}$$

$$\rho = 1 - \frac{25(625 - 1)}{4173}$$

$$\rho = 1 - \frac{25(624)}{4173}$$

$$\rho = 1 - \frac{15600}{4173}$$

$$\rho = 1 - 0,2675$$

$$\rho = 0,7325$$

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan Koefisien korelasi Rank Spearman diperoleh nilai rho ( $\rho$ ): 0,7325, berdasarkan kriteria penafsirannya adalah:

1. 0 – 0,199 : Sangat lemah
2. 0,20 – 0,399 : Lemah
3. 0,40 – 0,599 : Sedang
4. 0,60 – 0,799 : Kuat
5. 0,80 – 1,0 : Sangat kuat

Berdasarkan interpretasi hasil perhitungan tentang tingkat hubungan tersebut maka termasuk dalam tingkat hubungan kuat.

#### **b. Analisis Korelasi Penempatan ( $X_2$ ) dengan Produktivitas Kerja (Y)**

Untuk mengetahui sejauh mana hubungan penempatan pegawai ( $X_2$ ) dan penempatan pegawai ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan (variabel Y) dengan menggunakan koefisien korelasi Rank Spearman. Korelasi ini dilakukan dengan mengurutkan (menyusun ranking dari masing-masing variabel) kemudian data ranking tersebut diuji apakah terdapat hubungan antara keduanya. Ini merupakan suatu penelitian untuk mengetahui apakah ada hubungan penempatan dengan produktivitas kerja pegawai.

Tabel 12. Tabel Ranking Rank Spearman

No. Responden	Variabel Penelitian		rX	rY	Bi	bi <sup>2</sup>
	X2	Y				
1	57	63	17.5	17.0	0.5	0
2	48	67	25.0	10.0	15.0	225
3	54	56	21.5	24.5	-3.0	9
4	53	56	23.0	24.5	-1.5	2
5	60	61	16.0	20.5	-4.5	20
6	61	61	14.5	20.5	-6.0	36
7	67	68	8.0	9.0	-1.0	1
8	55	63	19.5	17.0	2.5	6
9	64	62	12.0	19.0	-7.0	49
10	50	63	24.0	17.0	7.0	49
11	62	65	13.0	13.0	0.0	0
12	54	59	21.5	22.0	-0.5	0
13	61	65	14.5	13.0	1.5	2
14	68	65	6.0	13.0	-7.0	49
15	57	57	17.5	23.0	-5.5	30
16	55	70	19.5	8.0	11.5	132
17	66	64	10.5	15.0	-4.5	20
18	71	66	3.0	11.0	-8.0	64
19	71	75	3.0	5.5	-2.5	6
20	71	76	3.0	3.0	0.0	0
21	67	76	8.0	3.0	5.0	25
22	70	81	5.0	1.0	4.0	16
23	67	76	8.0	3.0	5.0	25
24	72	75	1.0	5.5	-4.5	20
25	66	74	10.5	7.0	3.5	12
<b>JUMLAH</b>						<b>801</b>

Berdasarkan perhitungan jumlah dari ranking masing-masing variabel diperoleh nilai  $\sum bi^2 = 801$ , maka diperoleh nilai Koefisien korelasi Rank Spearman adalah sebagai berikut;

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum bi^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{6 \cdot 801}{25(25^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{4806}{4806}$$

$$\rho = 1 - \frac{4806}{25(625 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{4806}{15600}$$

$$\rho = 1 - 0,3081$$

$$\rho = 0,6919$$

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan Koefisien korelasi Rank Spearman diperoleh nilai rho ( $\rho$ ): 0,6919, berdasarkan kriteria penafsirannya adalah:

1. 0 – 0,199 : Sangat lemah
2. 0,20 – 0,399 : Lemah
3. 0,40 – 0,599 : Sedang
4. 0,60 – 0,799 : Kuat
5. 0,80 – 1,0 : Sangat kuat

Berdasarkan interpretasi hasil perhitungan tentang tingkat hubungan tersebut maka termasuk dalam tingkat hubungan kuat.

### 3. Uji Hipotesis Uji T

#### a. Uji Hipotesis Penerimaan (X1) dengan Produktivitas Kerja (Y)

Uji signifikansi dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari variabel independent terhadap variabel dependen, Adapun rumus yang diajukan adalah sebagai berikut :

$$t_{hit} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{hit} = \frac{0,7325\sqrt{25-2}}{\sqrt{1-0,7325^2}}$$

$$t_{hit} = \frac{0,7325\sqrt{23}}{\sqrt{1-(0,7325)^2}}$$

$$t_{hit} = \frac{0,7325 \times 4,7958}{\sqrt{1-0,5366}}$$

$$t_{hit} = \frac{3,5129}{\sqrt{0,4634}}$$

$$t_{hit} = \frac{3,5129}{0,6807}$$

$$t_{hit} = 5,1603$$

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus  $t_{hitung}$  diperoleh nilai 5,1603 dan  $t_{tabel}$  untuk dk (25) = 23 adalah 1,7171, sehingga nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$ , yang didapat dari taraf signifikansi ( $t$ ) = 5% ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  ada di daerah penolakan, berarti  $H_a$  diterima artinya antara variabel penerimaan dan produktivitas kerja ada hubungan yang signifikan.

#### b. Uji Hipotesis Penerimaan (X1) dengan Produktivitas Kerja (Y)

Uji signifikansi dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari variabel independent terhadap variabel dependen, Adapun rumus yang diajukan adalah sebagai berikut :

$$t_{hit} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{hit} = \frac{0,6919\sqrt{25-2}}{\sqrt{1-0,6919^2}}$$

$$t_{hit} = \frac{0,6919\sqrt{23}}{\sqrt{1-(0,6919)^2}}$$

$$t_{hit} = \frac{0,6919 \times 4,7958}{\sqrt{1-0,4787}}$$

$$t_{hit} = \frac{3,3183}{\sqrt{0,5212}}$$

$$t_{hit} = \frac{3,3183}{0,7219}$$

$$t_{hit} = 4,5962$$

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus  $t_{hitung}$  diperoleh nilai 4,5962 dan  $t_{tabel}$  untuk  $dk(25) = 23$  adalah 1,7171, sehingga nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$ , yang didapat dari taraf signifikansi ( $t$ ) = 5% ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  ada di daerah penolakan, berarti  $H_a$  diterima artinya antara variabel penerimaan dan produktivitas kerja ada hubungan yang signifikan

Berdasarkan kedua perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 13. Uji t dengan tingkat keyakinan 95%

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Keputusan
X <sub>1</sub>	5,1603	1,7171	Ho ditolak Ha diterima
X <sub>2</sub>	4,5962	1,7171	Ho ditolak Ha diterima

### c. Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1. Korelasi Seleksi dan Produktivitas karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan Koefisien korelasi Rank Spearman diperoleh nilai  $\rho$ : 0,7325, berdasarkan interpretasi tingkat hubungan maka termasuk dalam tingkat hubungan kuat. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan melihat signifikansi variabel penerimaan pegawai disimpulkan bahwa penerimaan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan Seleksi pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai.

#### 2. Korelasi Penempatan dan Produktivitas karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan Koefisien korelasi Rank Spearman diperoleh nilai  $\rho$ : 0,6909, berdasarkan interpretasi tingkat hubungan maka termasuk dalam tingkat hubungan kuat. Dengan melihat signifikansi variabel penempatan pegawai disimpulkan bahwa penempatan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan penempatan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai.

## F. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Seleksi pegawai mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, jika seleksi pegawai baik maka produktivitas kerja pegawai juga baik.
2. Penempatan pegawai kurang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, jika penempatan pegawai baik maka produktivitas kerja pegawai juga baik.

Dari seluruh variabel setelah hasil pengujian penerimaan pegawai mempunyai pengaruh kuat dalam meningkatkan produktivitas pegawai begitupun penempatan pegawai juga memberikan pengaruh kuat terhadap produktivitas pegawai.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan, maka disarankan kepada perusahaan untuk:

1. Dari segi seleksi pegawai perlu ditingkatkan lagi mengingat adanya pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan menyaring pegawai berdasarkan kompetensi sesuai dengan lowongan yang diperlukan sehingga nantinya dapat bekerja dengan baik berdasarkan background pendidikan atau pengalaman kerja yang pernah ditempuh.
2. Dari segi penempatan pegawai harus dilaksanakan secara konsekuen supaya seorang pekerja bekerja sesuai dengan spesialisasinya atau keahliannya masing-masing. Dengan penempatan yang sesuai dan tepat ini maka gairah kerja, mental kerja dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal bahkan kreativitas serta prakarsa karyawan akan berkembang.
3. Produktivitas pegawai perlu terus ditingkatkan karena berkaitan dengan produktivitas perusahaan dengan cara meningkatkan motivasi dan memberikan pengarahan yang tepat bagi karyawan serta memaksimalkan fungsi penerimaan dan penempatan pegawai sesuai hasil yang diperoleh dalam penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Irawandkk., 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: STIA LAN. Press.
- Mangkunegara, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, R. L., dan J.H. Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan, Salemba Empat, Jakarta.
- Panggabean. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Siagian, 2002, *Kita Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono, 2010, *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Penerbit ALFABETA.