

PENGARUH SELEKSI DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SWADHARMA SARANA INFORMATIKA PEKANBARU

Oleh : Rossy Fitrianti

Rosyfitrianti17@gmail.com

Pembimbing : Seno Andri

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This research was conducted at the PT. Swadharma Sarana Informaika Pekanbaru at Jalan Kutilang No. 09 Kampung Melayu Sukajadi, Kota Pekanbaru. The purpose of this study is to determine and analyze the influence of selection and placement on employee performance partially and simultaneously. This study uses a questionnaire as a data collection tool that is distributed to 67 respondents to employees of PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru. The data is then processed using descriptive analysis and quantitative analysis using SPSS by conducting validity, realibity testing, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, determination analysis (R^2) and hypothesis testing by t (partial) and F (simultaneous) testing. The results showed that the first hypothesis testing which is selection on employee performance was $t_{count} (2,087) > t_{table} (2,000)$, meaning that selection significantly influenced employee performance. Second placement of employee performance is $t_{count} (3,062) > t_{table} (2,000)$, meaning that placement has a significant effect on employee performance. The result of $F_{count} (8,125) > F_{table} (3,15)$ means that selection and placement have a significant effect on employee performance.

Keywords: Selection, Placement, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya sumber daya manusia berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan melalui karya, bakat, kreatifitas dan perannya untuk mengelola sumber daya perusahaan yang lain. Ketercapaian tujuan perusahaan ditentukan oleh kinerja. Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila karyawan mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya upah/imbalance yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan agar dapat bekerja secara maksimal.

Setiap perusahaan akan berupaya agar usahanya maju dan berkembang di wilayahnya. Di kota Pekanbaru misalnya, banyak perusahaan yang berdiri dan berusaha mengembangkan usahanya, salah satunya PT. Swadharma Sarana Informatika. PT. Swadharma Sarana Informatika merupakan perusahaan penyedia sarana Teknologi Informasi dan pengelolaan ATM (Anjungan Tunai Mandiri) yang handal, beroperasi sejak tahun 1996.

Di Kota Pekanbaru terdapat beberapa perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengisian ATM, antara lain :

Tabel 1. 1 Daftar Perusahaan Penyedia Jasa Pengisian ATM di Pekanbaru

No	Nama Perusahaan	Alamat
1	PT. Advantage SCM	Jalan. Garuda Sakti, Labuh Baru Tim Kecamatan Payung Sekaki, Kota Pekanbaru
2	PT. Usaha Gedung Mandiri	Jalan Sukajaya No. 14 Labuhbaru Barat Payung Sekaki Pekanbaru
3	PT. Swadharma Sarana Informatika	Jalan Kutilang No.9 Kp. Melayu, Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru
4	PT G4S Cash Service	Jalan Seroja No. 34 Padang Bulan Kecamatan Senapelan Kota Pekanbaru

Sumber : PT. Swadharma Sarana Informatika

Dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa persaingan antar perusahaan jasa pengisian

ATM di Pekanbaru cukup tinggi, ini ditandai dengan adanya beberapa perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan pengisian ATM. Perkembangan bisnis pengisian ATM ini juga terlihat dengan menjamurnya mesin ATM di seluruh penjuru Pekanbaru.

Berbeda dengan perusahaan lainnya, PT Swadharma Sarana Informatika tidak hanya menyediakan jasa pengisian ATM, melainkan juga memberikan solusi sistem teknologi informasi terpadu mulai dari perencanaan, desain, instalasi, implementasi, pengoperasian, perawatan, serta menyediakan tenaga ahli di bidang teknologi informasi. Pada tahun 1998, PT Swadharma Sarana Informatika mengusung konsep usaha baru berupa layanan Jasa Pengisian Kas ATM (*Cash Replenishment / CR*) dan *First Line Maintenance* (FLM). Visi PT Swadharma Sarana Informatika yaitu Menjadi Perusahaan yang disegani dalam jasa pengelolaan dan pengembangan sarana teknologi informasi. Sedangkan misinya yaitu senantiasa menjaga komitmen untuk memberikan kepuasan pelanggan dengan memperhatikan kualitas dan *service Level Agreement* yang memadai serta memberikan nilai maksimal kepada para *stakeholder*.

PT. Swadharma Sarana Informatika memiliki beberapa divisi yang berpengaruh besar dalam operasional perusahaan tersebut. Salah satu divisi yang berperan penting dalam pengembangan perusahaan dan memberikan keuntungan pada perusahaan tersebut adalah CR (*Cash Replenishment*). Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengisian ATM, PT. Swadharma Sarana Informatika akan terus berkembang dengan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada *stakeholder*. Untuk itu dalam pemilihan karyawan baru perusahaan harus melakukan seleksi yang tepat, agar menghasilkan karyawan yang profesional dan berdaya saing.

Berikut akan diperlihatkan keadaan karyawan PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru.

Tabel 1. 2 Jumlah Karyawan dan Jenjang Pendidikan Berdasarkan Jabatan tahun 2019

No	Jabatan	Jumlah	Pendidikan
1	Pemimpin Cabang	1	1 orang S1
2	Wakil Pemimpin Cabang	1	1 orang S1
3	Perencanaan	7	7 orang S1
4	CIT & Umum	12	8 orang S1 1 orang D3 3 orang SLTA
5	Kasir	8	6 orang S1 2 orang D3
6	Replenish & FLM	16	7 orang S1 9 orang SLTA
7	Rekonsiliasi	10	3 orang S1 7 orang SLTA
8	Administrasi	12	3 orang S1 9 orang SLTA
Jumlah		67	

Sumber: olahan data perusahaan 2019

Dari tabel di atas diketahui bahwa banyak karyawan yang ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya. Ada karyawan latar belakang pendidikan strata satu kesehatan ditempatkan pada staf pengisian kas. Tamatan S.1 pendidikan ada yang ditempatkan pada posisi perencanaan dan bahkan kasir. Idealnya penempatan karyawan harus didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman pada prinsip-prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat”. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, objektif, serta adil dan serta tanpa diskriminasi. Menurut Sastrohardiwiroyo (2002) penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang sesuai pendidikan/prestasi akademis, pengalaman, kesehatan fisik dan mental serta usia.

Pendidikan menjadi salah satu faktor yang mesti dipertimbangkan dalam penempatan karyawan (Suwatno, 2003). Pada tempat berbeda, Azzolini & Schillaber (1993) menyebutkan bahwa karyawan merupakan aset penting untuk membedakan satu organisasi dengan organisasi lain, dimana karyawan yang berkualitas akan menjadi keunggulan yang kompetitif bagi organisasi. Selain proses seleksi dan penempatan yang tepat, lebih lanjut Andri (2011) menyebutkan karyawan harus dapat mengembangkan dirinya, baik

dengan melakukan *self development* ataupun melalui program pendidikan dan latihan yang dapat menunjang pelaksanaan tugasnya.

Untuk melihat kinerja karyawan salah satunya dilihat dari perputaran tenaga kerja atau *labour turn over* (LTO). Perputaran tenaga kerja karyawan PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru setiap tahunnya menunjukkan tingkat kerja karyawan yang masih rendah. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. 3 Keluar Masuk Karyawan (LTO) Pada PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru 2015-2019

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan		Jumlah karyawan akhir tahun	LTO (%) $\frac{TKK}{\frac{1}{2} (TKA1 + TK2)}$
		Masuk	Keluar		
2015	72	3	2	73	2,8 %
2016	73	1	1	73	1,4 %
2017	73	0	1	72	1,4 %
2018	72	1	3	70	4,2 %
2019	70	2	5	67	7,3 %

Sumber : data olahan 2019

Keterangan :

TKK : Jumlah karyawan keluar

TKA1 : Jumlah karyawan awal tahun

TKA2 : Jumlah karyawan akhir tahun

Rumus *Labour Turn Over* (Hasibuan M. , 2009)

Tabel di atas menerangkan *Labour Turn Over* (LTO) pada PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru mengalami kenaikan dan penurunan (fluktuasi). Dimana dapat dilihat pada tahun 2015 tingkat LTO sebanyak 2,8% dan mengalami penurunan pada tahun 2016 dan 2017 menjadi 1,4%, kemudian mengalami peningkatan pada tahun 2018 menjadi 4,2%, dan pada tahun 2019 juga mengalami peningkatan sebanyak 7,3%. Ini disebabkan pemberhentian karyawan oleh manajemen karena terbukti melakukan pelanggaran dan penyelewengan. Keluar masuk karyawan selama lima tahun terakhir bervariasi dan data ini menunjukkan bahwa ada penerimaan karyawan baru akan mempengaruhi kinerja suatu perusahaan. Walaupun persentase LTO pada PT.

Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru seperti tertera tabel diatas kurang dari 10%, namun tetap memberikan pengaruh kinerja karyawan.

Dapat dipahami dari tabel diatas bahwa *labour turn over* (jumlah karyawan keluar masuk) pada PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru lazim terjadi. Ini mengindikasikan rendahnya kinerja karyawan. Dengan adanya karyawan yang keluar, berarti harus diganti dengan karyawan baru. Selama tahapan seleksi karyawan yang ada mendapatkan porsi pekerjaan yang lebih banyak. Kondisi ini tentu menjadi masalah bagi karyawan yang ada maupun pihak manajemen PT. Swadharma Sarana Informatika.

Untuk mengetahui upaya peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru dilihat dari segi target realisasi perusahaan. Seberapa besar hubungan yang dipengaruhi pengaruh seleksi dan penempatan yang diberikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru dapat dilihat dari target dan realisasi perusahaan pada tabel berikut.

Tabel 1. 4 Target dan Realisasi pada PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru 2015-2019

No	Bank	Targ et (%)	Realisasi (%)				
			2015	2016	2017	2018	2019
1	Mandiri	100	79	79	80	79	78
2	BRI	100	79	80	78	79	78
3	Danamon	100	78	78	77	79	77
4	Panin	100	77	76	76	78	76
5	HSBC	100	77	77	76	77	77
6	Bukopin	100	78	79	78	76	76
7	BJB	100	77	76	76	77	76
8	Mega	100	79	80	80	79	78
9	CIMB Niaga	100	78	79	79	80	77
10	BTN	100	78	79	79	80	78

Sumber : Data nasabah PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru

Tabel diatas menerangkan bahwa rata-rata target dan realisasi PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru berkisar anatar 76% - 80%. Target dan realisasi ini diukur dari ketepatan pengisian uang di ATM, pemeliharaan lini pertama, keamanan tabung ATM dan profesionalitas personal tim. Perihal

SOP pencapaian target dan realisasi PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru tidak dapat secara detail karena termasuk dokumen penting yang menjadi rahasia perusahaan tersebut.

Dari informasi yang diberikan oleh manajer PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru seperti pada tabel di atas menunjukkan bahwa selama lima tahun terakhir terjadi ketidakstabilan perusahaan didalam pencapaian target. Hal ini dapat disebabkan oleh belum stabilnya kualitas kinerja karyawan dalam pencapaian target. Performance atau kinerja ini perlu diukur oleh pimpinan agar dapat diketahui sejauh mana perkembangan kinerja dari seseorang karyawan pada khususnya dan organisasi pada umumnya.

Berdasarkan dari data yang diperoleh penulis menemukan gejala latar belakang masalah diantaranya data tabel 1.2 menunjukkan bahwa masih ada ketidaksesuaian jabatan yang diberikan dengan tingkat pendidikan karyawan tersebut. Dari tabel 1.3 dapat dilihat dengan adanya karyawan yang keluar akan berpengaruh terhadap kinerja karena karyawan yang ada mendapatkan porsi pekerjaan yang lebih banyak. Tabel 1.4 juga menunjukkan masih kurangnya kestabilan dari segi pencapaian target dan realisasi. Apabila ketiga gejala tersebut tidak diatasi dengan baik, kinerja karyawan PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru akan terganggu bahkan bermasalah.

Dari latar belakang diatas penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru”**.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dipaparkan ada fenomena yang diperoleh, yaitu: penerimaan karyawan yang terkadang tidak sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan. Dengan demikian kinerja karyawan di perusahaan ini terhambat oleh beberapa fenomena yang telah disebutkan.

Dari latar belakang dan fenomena tersebut, timbul masalah-masalah yang akan dibahas. Permasalahan tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

“Bagaimana pengaruh seleksi dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru?”

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian mengenai pengaruh seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis seleksi pada PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru
2. Untuk mengetahui dan menganalisis penempatan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh seleksi dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penulis melakukan penelitian ini, yaitu :

- a. Manfaat akademis
 1. Penelitian ini menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dan juga sebagai aplikasi ilmu yang telah diperoleh selama kuliah dan aplikasi lapangan dalam pengembangan diri.
 2. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan

membahas masalah yang bersangkutan secara mendalam.

3. Sebagai bahan untuk menyelesaikan tugas akhir program S-1 Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

b. Manfaat praktis

Manfaat praktis yang diharapkan adalah hasil penelitian dapat dipahami oleh perusahaan dalam menyeleksi dan penempatan kerja pada perusahaan

TINJAUAN PUSTAKA

1. Seleksi

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

Menurut Simamora (2004), seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Sedangkan menurut Teguh & Ambar (2009) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu. Ada tiga hal yang menyebabkan seleksi menjadi hal yang penting, yaitu:

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

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

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

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

1. Penempatan

Siswanto (2009) menjelaskan penempatan karyawan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang sudah lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara kontinuitas serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas fungsi dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat secara baik. Seseorang yang cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan (Mathis & Jackson, 2006). Setiap instansi atau perusahaan dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu harus diperoleh pekerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan ditanggung, dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2005) penempatan adalah menempatkan calon karyawan yang diterima atau diseleksi pada jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkan sekaligus mendelegasikan *authority* pada orang tersebut.

Menurut Manullang (2005) penempatan tenaga kerja adalah suatu fungsi yang penting dalam organisasi manapun dengan tujuan-tujuan antara lain meliputi : pemakaian sumber daya manusia maupun

sumber daya yang bukan manusia secara efektif.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan adalah suatu kunci untuk menyalurkan kemampuan, keterampilan dan keahlian yang dimiliki karyawan dengan menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan yang sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal

2. Kinerja

Hasibuan (2001) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Menurut Mangkunegara (2000) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan karyawan, inisiatif, pengalaman kerja dan motivasi. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjasamanya secara baik. Kinerja diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang sesuai dengan standar. Tingkat pendidikan karyawan sangatlah mempengaruhi kinerjanya, karena dengan pendidikan orang lebih mempunyai wawasan yang lebih luas dan umumnya tingkat pergaulannya juga lebih luas. Selain itu kemampuan seseorang untuk berinisiatif dan berinovatif sangat berpengaruh terhadap kinerjanya (Simamora, 2004).

Menurut Guritno, et al (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hakim (2006) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah

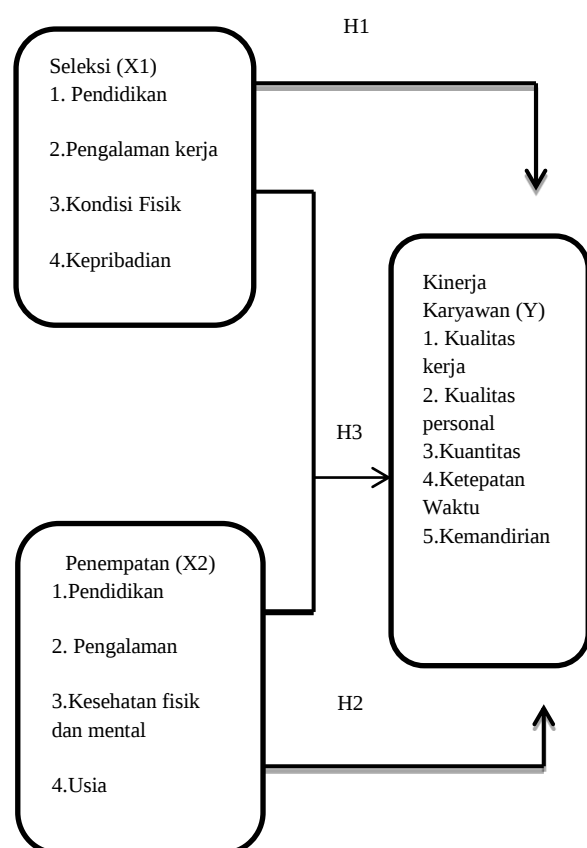
ditentukan. (Masruhin & Waridin, 2004). Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama satu periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target dan sasaran atau kriteria,

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, dapat dipahami bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

KERANGKA PEMIKIRAN

Berikut ini dikemukakan gambar kerangka berpikir penelitian ini.

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Sesuai dengan permasalahan yang ada, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Diduga seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru
- H2 : Diduga penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru
- H3 : Diduga seleksi dan penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru yang beralamat di Jalan Kutilang No 9 Kampung Melayu Sukajadi Kota Pekanbaru. Perusahaan ini dipilih sebagai lokasi penelitian karena perusahaan ini berkembang sangat pesat, namun di dapati beberapa ketimpangan antara lain: *pertama*, masih ada tidak kesesuaian jabatan yang diberikan dengan tingkat pendidikan karyawan, *kedua*, adanya karyawan yang keluar masuk sehingga berpengaruh kepada karyawan yang ada dimana mereka mendapatkan porsi pekerjaan yang lebih banyak, *ketiga*, ketidakstabilan dari segi pencapaian target dan realisasi.

Populasi

Populasi merupakan keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang diteliti, adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru.

Sampel

Sampel merupakan sebagian anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu, sehingga diharapkan dapat mewakili populasi. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode sensus yaitu digunakannya semua populasi menjadi sampel Arikunto (2006) adapun alasannya peneliti menggunakan metode ini dikarenakan jumlah populasi 67 orang relatif kecil yakni kurang dari 100 orang. Adapun yang menjadi informan dari pihak perusahaan

General Manager dan HRD dalam PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru.

Jenis dan sumber data

Jenis dan sumber data yang digunakan untuk melaksanakan penelitian ini adalah data yang berhubungan dengan objek penelitian yang terdiri dari dua jenis yaitu:

a. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian berupa hasil wawancara atau penyebaran kuesioner. Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari subjek penelitian dengan wawancara atau penyebaran kuesioner terkait dengan seleksi, penempatan dan kinerja karyawan

b. Data sekunder

Data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung. Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari buku, jurnal, artikel dari internet dan berbagai sumber lainnya. Data yang diperoleh adalah gambaran umum perusahaan, jumlah karyawan, serta target-target yang ingin dicapai oleh perusahaan.

UJI ANALISIS DATA

Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

a) Analisis Regresi Linear Sederhana Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Persamaan regresi linear sederhana Seleksi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 52,143 + 0,330X$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien arah regresi

X = Seleksi

Arti dari angka-angka dalam persamaan regresi diatas, adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 52,143 ini dapat diartikan jika Seleksi diasumsikan nol (0), maka Kinerja Karyawan sebesar 52,143
2. Nilai koefisien regresi variabel seleksi bernilai positif yaitu 0,330 ini dapat

diartikan bahwa setiap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,330

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi sederhana di atas menunjukkan bahwa t hitung $> t$ tabel, $2,468 > 2,000$ yang berarti bahwa seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b) Uji Koefisien Determinasi (R^2) Sederhana Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian statistik diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,086 atau 8,6%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel Seleksi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 8,6%, sedangkan presentase sisanya yaitu sebesar 91,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini.

c) Uji t (Uji Parsial) Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan ujian statistic dapat dilihat, nilai t hitung adalah 2,468, sedangkan t tabel adalah 2,000, dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa t hitung $> t$ tabel. Yang artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Dalam hal ini seleksi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan

a) Analisis Regresi Linear Sederhana Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan

Persamaan regresi linear sederhana Penempatan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 47,061 + 0,509X$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien arah regresi

X = Penempatan

Arti dari angka-angka dalam persamaan regresi diatas, adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 47,061 ini dapat diartikan jika Penempatan diasumsikan nol (0), maka Kinerja Karyawan sebesar 47,061.
2. Nilai koefisien regresi variabel Penempatan bernilai positif yaitu 0,509 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,509.

Berdasarkan uji di atas juga dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, dimana t_{tabel} nilainya adalah 2,000 dan t_{hitung} adalah 3,363. Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain, bahwa penempatan mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Uji Koefisien Determinasi (R^2) Sederhana Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji statistic diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,148 atau 14,8%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel penempatan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 14,8%, sedangkan presentase sisanya yaitu sebesar 85,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini.

c) Uji t (Uji Parsial) Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji statistic dapat dilihat, nilai t_{hitung} adalah 3,363, sedangkan t_{tabel} adalah 2,000, dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Dalam hal ini penempatan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan

a) Analisis Regresi Linear Berganda Pengaruh Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji statistic dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 39,908 + 0,266X_1 + 0,458X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Seleksi

X_2 = Penempatan

Arti dari angka-angka dalam persamaan regresi diatas, adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 39,908 ini dapat diartikan jika Seleksi dan Penempatan diasumsikan nol (0), maka Kinerja Karyawan sebesar 39,908.
2. Nilai koefisien regresi variabel seleksi bernilai positif yaitu 0,266 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan seleksi sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,266.
3. Nilai koefisien regresi variabel Penempatan bernilai positif yaitu 0,458 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Penempatan sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,458.
4. Nilai koefisien regresi Seleksi (X_1) dan Penempatan (X_2) secara bersama-sama setiap peningkatan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,724.

b) Uji Koefisien Determinasi (R^2) Berganda Pengaruh Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji statistik tersebut, diperoleh nilai R^2 (R Square) sebesar 0,202 atau 20,2%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel Seleksi dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 20,2%, sedangkan persentase sisanya yaitu sebesar 79,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini.

c) Uji F (Uji Simultan) Pengaruh Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan F tabel diperoleh hasil sebesar 3,15 sedangkan untuk F_{hitung} diperoleh 8,125. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan diperoleh hasil signifikan $0,001 < 0,05$ dengan demikian variabel seleksi dan penempatan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dinyatakan

H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang disampaikan sebelumnya yaitu seleksi dan penempatan secara bersama-sama mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti lakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Seleksi pada PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru secara keseluruhan pendidikan, pengalaman, kondisi fisik dan Kepribadian sudah baik, namun dari keseluruhan aspek dimensi pendidikan mendapat skor tertinggi dan dimensi kepribadian mendapat skor terendah.
2. Penempatan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru secara keseluruhan pendidikan, pengalaman, kesehatan fisik dan mental serta usia sudah baik, namun dari keseluruhan aspek dimensi pendidikan mendapat skor tertinggi dan dimensi kesehatan fisik dan mental mendapat skor terendah.
3. Kinerja karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru secara keseluruhan kualitas kerja, kualitas personal, kuantitas, ketepatan waktu dan kemandirian sudah baik, namun dari keseluruhan aspek dimensi ketepatan waktu mendapat skor tertinggi dan dimensi kualitas kerja mendapat skor terendah.
4. Seleksi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru. Semakin baik penerapan seleksi yang dilakukan PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
5. Penempatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadharma Sarana

Informatika Pekanbaru. Semakin baik penempatan yang dilakukan PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

6. Seleksi dan penempatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru. Semakin baik penerapan seleksi dan penempatan yang dilakukan PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis memberikan saran yang dapat digunakan sebagai kontribusi pemikiran bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran dari penulis yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis seleksi pada PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru, terdapat dimensi kepribadian dengan jumlah skor terendah. Sehingga disarankan bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan upaya-upaya pembentukan kepribadian karyawan dengan menjalankan kebiasaan-kebiasaan baik sehingga karyawan memiliki kepribadian yang unggul.
2. Berdasarkan analisis penempatan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru, terdapat dimensi kesehatan fisik dan mental dengan jumlah skor terendah. Sehingga disarankan bagi perusahaan untuk dapat memotivasi karyawan untuk senantiasa menjaga kebugaran tubuh dan melaksanakan pemeriksaan rutin kesehatan, juga menodorong karyawan untuk selalu berpikiran positif dan menjalankan ketentuan-ketentuan agama sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal tanpa halangan kesehatan baik fisik maupun mental.
3. Berdasarkan analisis kinerja pada PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru, terdapat dimensi kualitas

- kerja dengan jumlah skor terendah. Sehingga disarankan bagi perusahaan untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas karyawan dengan memberikan reward dan penghargaan pada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan
4. Seleksi secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru, maka diharapkan PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru dapat menerapkan aturan dan norma-norma seleksi sesuai dengan yang telah disepakati sehingga perusahaan mendapatkan karyawan yang kredibel untuk menopang kemajuan perusahaan.
 5. Penempatan secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru, maka diharapkan PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru dapat memaksimalkan penempatan sesuai dengan bidang dan kemampuan karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang terbaik sesuai bidang yang telah ditetapkan.
 6. Seleksi dan penempatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru, maka diharapkan PT. Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru dapat menerapkan prinsip-prinsip seleksi dan penempatan secara ketat untuk menjamin terjaringnya karyawan yang mumpuni dan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Amirullah, W. (2002). *Metode Penelitian Pemasaran*. Malang: CV. Cahaya Press.
- Andri, S. (2011, Juli 4). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi, Motivasi, Program Diklat Kerja Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Aplikasi Manajemen*, 9.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azzolini, M., & Schillaber, J. (1993). *Internal Services Quality : Winning From The Inside Out*. Quality Press.
- Dharma , A. (2003). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Guritno, Bambang, & Waridin. (2005). Pengaruh Presepsi Karyawan Mengenai Prilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Konerja.
- Hakim, A. (2006). nalisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*, Vol 2, Hal : 165-180.
- Hartini. (2008). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Paloma Citra International Surakarta*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hasibuan, M. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung gung.
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irianto, J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Kreitner, & Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.

- Manullang, M. (2005). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press.
- Marwansyah, & Mukaram. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga. Politeknik Negeri Bandung.
- Masruhkin, & Waridin. (2004). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai EKOBIS. 7.
- Mathis, L. R., & Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, & Basri. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Verthazal, & Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi Indonesia*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Sastrohardiwiroyo, B. (2000). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sastrohardiwiroyo, B. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ketiga Cetakan Pertama ed.). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto, B. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (2009). *Manajemen Tenaga Kerja* (Edisi Revisi ed.). Bandung: Sinar Baru.
- Smyling, Miles, & Howard. (2012). *Job Satisfaction ad Job Performance at the Intership Level* (Vol. 9). Journal of Leadhershship.
- Soetjipto. (2007). *Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan, Motivasi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Kepala Desa*. Malang: Jurnal Aplikasi Manajemen.
- Sudjana, N. (1989). *Dasar - Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinarbaru.
- Sugiyono. (2006). *metode Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar, & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suwatno. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Teguh, & Ambar. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju,Bandung: Universitas Tanjung Pura.
- Umar, H. (2011). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wungu, & Brotoharjo. (2003). *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Mrit Sistem*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.
- Wursanto, I. (1997). *Dasar-Dasar Ilmu Tata Usaha*. Jakarta: Pustaka Dien.