

PERANAN SELEKSI DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA BAGIAN PRODUKSI PADA PT. SINARINDO

Istiningsih

Universitas Katolik Darma Cendika

Pendahuluan

Keberhasilan suatu perusahaan tentu tidak terlepas dari peran serta manusia sebagai unsur perilaku dari produktivitas. Disisi lain perkembangan dan kemajuan di bidang teknologi terus berkembang dan tidak bisa dihindari. Hal ini tentu saja banyak perusahaan yang menggunakan teknologi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Namun semua itu, manusia tetap menjadi faktor penentu dalam proses keberhasilan suatu perusahaan. Dalam konsep manajemen, manusia diharapkan memanfaatkan tenaganya secara optimal untuk meningkatkan produktivitas kerja, yang diikuti oleh terciptanya hubungan kerja yang bermutu dan saling membangun.

Produktivitas kerja, merupakan harapan dan tujuan dari setiap perusahaan untuk mencapai keuntungan yang lebih maksimal. Oleh karena itu, produktivitas kerja perlu ditingkatkan melalui pelatihan, motivasi dan kesempatan kerja. Tantangan utama bagaimana mengelola sumber daya manusia semaksimal mungkin sehingga tercipta tenaga kerja yang berkualitas.

Permasalahan

Masalah yang akan dibahas adalah:

1. Apakah secara simultan seleksi dan penempatan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja bagian produksi pada PT. Sinarindo Surabaya.
2. Apakah secara parsial seleksi dan penempatan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja bagian produksi pada PT. Sinarindo Surabaya.
3. Manakah dari kedua variabel yaitu seleksi dan penempatan yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja bagian produksi pada PT. Sinarindo Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian seleksi itu sendiri menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2006:89) adalah penyaringan untuk mendapatkan yang terbaik atau metode dan prosedur yang dipakai oleh personalia (perusahaan) waktu memilih orang untuk mengisi lowongan pekerjaan. Sementara menurut Sarah J., Ennis (2007:121) berpendapat bahwa seleksi adalah sebuah proses yang bisa mengidentifikasi dan mempekerjakan orang-orang terbaik untuk pekerjaan dan perusahaan secara adil dan efektif.

Dari dua definisi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa dengan proses seleksi yang baik, pihak perusahaan dapat memenuhi dan mempekerjakan tenaga kerja yang berkualitas, sehingga nantinya dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan dan harapan perusahaan.

Tujuan Seleksi

Menurut Marihot AMH Manulang (2006:98) tujuan seleksi tenaga kerja adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan mempunyai kualifikasi sebagaimana yang tercantum dalam *job uescription*. Karenanya merupakan keharusan untuk mengadakan pemilihan dari tenaga-tenaga kerja yang bersedia bekerja dalam perusahaan untuk mendapatkan orang-orang yang mempunyai kualifikasi sesuai dengan kebutuhan.

Kualifikasi Yang Diperlukan Dalam Seleksi

Dalam setiap seleksi yang dilakukan oleh perusahaan pada dasarnya mempunyai kualifikasi yang diperlukan, sehingga mampu melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, sesuai dengan deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan. Untuk itu perusahaan harus menetapkan hal-hal yang perlu diseleksi atau menentukan beberapa kualifikasi yang harus dimiliki oleh calon tenaga kerja, metode seleksi yang tepat serta tenaga ahli yang jujur dan obyektif. Dengan demikian merupakan suatu keharusan bahwa dalam proses seleksi diadakan penilaian akan sifat-sifat dan

karakteristik daripada pelamar. Ini berarti bahwa tenaga kerja yang diterima adalah pelamar yang memenuhi syarat-syarat sebagaimana yang telah ditetapkan.

Dalam memenuhi arti dari setiap kualifikasi-kualifikasi tersebut maka perlu diberi penjelasan satu persatu secara terperinci yaitu :

Keahlian

Keahlian merupakan salah satu kualifikasi yang utama yang menjadi dasar dalam proses seleksi. Dalam jabatan-jabatan yang tidak memerlukan keahlian tertentu, kualifikasi keahlian itu dapat diabaikan. Keahlian dapat digolongkan kedalam tiga macam yaitu :

- a. Technical skill
- b. Human skill
- c. Conceptual skill

Pengalaman

Pengalaman penting artinya dalam proses seleksi tenaga kerja. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang dapat dikerjakan oleh calon tenaga kerja pada saat dia melamar. Pada umumnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang sudah berpengalaman, artinya bahwa orang yang sudah berpengalaman selalu akan lebih pandai daripada mereka yang sama sekali tidak mempunyai pengalaman. Kesanggupan untuk dapat menyelesaikan suatu tugas tertentu dengan berhasil tidak saja ditentukan oleh pengalaman akan tetapi lebih banyak dipengaruhi oleh inteligensia seseorang.

Umur

Kualifikasi umur dalam proses seleksi tenaga kerja banyak mendapat perhatian. Umumnya perusahaan-perusahaan tidak begitu saja menerima calon tenaga kerja yang berusia muda maupun yang berusia tua. Pada usia tua mempunyai kelemahan fisik yang sudah tidak kuat lagi, atau mempunyai tenaga fisik yang relatif kecil dan terbatas, meskipun pada umumnya sudah mempunyai pengalaman. Sebaliknya mereka yang mempunyai usia relatif muda kurang mempunyai rasa tanggung jawab. Maka dari itu dalam seleksi tenaga kerja ada baiknya ditekankan kepada calon-calon yang berumur sedang. Misalnya tenaga kerja yang berusia 30 tahun.

Jenis kelamin

Jenis kelamin sering pula diperhatikan sebagai dasar dalam mengadakan seleksi, terlebih untuk jabatan tertentu. Dalam jabatan-jabatan tertentu yang mempunyai tingkat tanggung jawab yang tinggi selalu diisi oleh tenaga kerja laki-laki. Ini bukan berarti tenaga kerja wanita tidak mempunyai kesempatan untuk menduduki suatu jabatan tertentu. Tenaga kerja wanita tetap diberi kesempatan untuk menduduki suatu jabatan tertentu tapi hanya sebatas pada jabatan tertentu saja.

Pendidikan

Pendidikan selalu digandengkan dengan latihan. Umumnya dianggap dapat menunjukkan kesanggupan dari pelamar. Pendidikan merupakan salah satu kualifikasi dari seorang calon tenaga kerja yang memangku jabatan manajer atau setingkat manajer.

Keadaan fisik

Dalam jabatan-jabatan tertentu keadaan fisik calon tenaga kerja harus mendapat perhatian. Jabatan yang memerlukan tenaga yang kuat, sudah barang tentu tidak boleh mengabaikan keadaan-keadaan fisik dari si pelamar yang akan memegang jabatan tersebut. Demikian juga suatu jabatan dimana peranan telinga dan penglihatan memegang peranan penting, tidak boleh diabaikan, malahan keadaan fisik dari calon tenaga kerja merupakan suatu kualifikasi pokok dari calon tenaga kerja.

Tampang

Dalam jabatan-jabatan tertentu tampang merupakan salah satu kualifikasi yang menentukan berhasil tidaknya seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Pramugari dan pelayan-pelayan toko haruslah mempunyai tampang yang menarik sehingga secara psikologis dapat mempengaruhi keadaan yang ada disekitarnya.

Bakat

Pada saat ini bakat sudah mulai memainkan peranannya sebagai salah satu kualifikasi yang menentukan dalam proses pemilihan tenaga kerja. Sering kali suatu tugas akan lebih baik hasilnya apabila dalam pelaksanaannya

dilandasi bakat-bakat yang baik. Dalam proses seleksi yang lebih ditonjolkan adalah bakat yang nyata. Artinya bakat yang dikembangkan dengan jalan pendidikan.

Temperamen

Dengan temperamen dimaksud pembawaan seseorang tidak dapat dipengaruhi oleh pendidikan. Temperamen merupakan sifat yang mempunyai dasar yang bersumber pada faktor-faktor dalam jasmani bagian dalam, ia ditimbulkan oleh proses-proses bio kimia.

Karakter

Temperamen tidak sama dengan karakter, meskipun ada hubungan yang erat antara kedua-duanya. Temperamen adalah faktor endogen sedangkan karakter adalah faktor eksogen. Karakter dapat diperbaiki dengan jalan pendidikan. Karakter merupakan salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan dalam proses pemilihan tenaga kerja.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Seleksi Tenaga Kerja

Dalam pelaksanaan seleksi tenaga kerja, seorang pemimpin perusahaan dihadapkan pada berbagai macam masalah yang dirasakan sebagai hambatan dalam proses seleksi tenaga kerja. Dari hambatan-hambatan tersebut berpengaruh terhadap berhasil tidaknya dalam menyeleksi calon tenaga kerja yang akan ditempatkan pada jabatan yang ada. Hambatan-hambatan tersebut merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi seleksi tenaga kerja. Menurut T. Hani Handoko (2001:86) faktor-faktor yang harus dihadapi adalah :

- a. Tantangan-tantangan suplai
- b. Tantangan-tantangan etnis
- c. Tantangan-tantangan organisasional

Induksi adalah kegiatan untuk mempengaruhi tingkah laku karyawan baru yang telah ditempatkan, agar dia menaati peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Dengan induksi ini diharapkan karyawan baru dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan, sehingga ia dapat mengerjakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Kegiatan untuk menginduksi ini dilakukan oleh atasan langsung dan para karyawan senior dalam unit kerjanya.

Perwujudan sikap mental dalam berbagai kegiatan antara lain sebagai berikut:

1. Yang berkaitan dengan diri sendiri dapat dilakukan melalui peningkatan
 - a. Pengetahuan
 - b. Keterampilan
 - c. Disiplin
 - d. Upaya pribadi
 - e. Kerukunan kerja
2. Yang berkaitan dalam pekerjaan dapat dilakukan melalui :
 - a. Manajemen dan metode kerja yang lebih baik.
 - b. Penghematan biaya
 - c. Ketetapan waktu
 - d. Sistem dan teknologi yang lebih baik

Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan sumber daya yang digunakan (input). Yang bertalian dengan sikap mental produktif antara lain menyangkut sikap :

- a. Motivasi
- b. Disiplin
- c. Inovatif
- d. Dinamis
- e. Profesional
- f. Berjiwa Kejuangan

Indikator produktivitas kerja dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh Grilmore (1974) dan Erich Fromm (1975), Sadarmayanti (2001:79) tentang individu yang produktif yaitu :

1. Tindakan konstruktif
2. percaya pada diri sendiri
3. Bertanggungjawab
4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan
5. Mempunyai pandangan kedepan

6. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah.
7. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif dan inovatif).

A. Dale Timpere sebagaimana dikutip oleh Sedarmayanti (2001:80) mengungkapkan tentang ciri umum tenaga kerja yang produktif yaitu :

1. Cerdas dan dapat belajar dengan cepat.
2. Kompeten secara profesional/tehnis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya.
3. kreatif dan inovatif, memperlihatkan kecerdikan dan keanekaragaman.
4. Memahami pekerjaan.
5. belajar dengan "cerdik" menggunakan logika, mengorganisasikan pekerjaan dengan efisien, tidak mudah mencela dalam pekerjaan, selalu mempertahankan kinerja dalam pekerjaan, mutu, kehandalan, pemeliharaan keamanan, mudah dibuat, produktivitas, biaya dan jadwal.
6. Selalu mencari perbaikan tetapi tahu kapan harus berhenti memyempurnakan.
7. Dianggap bernilai oleh pengawas.
8. Memiliki catatan prestasi yang berhasil.
9. Selalu meningkatkan diri.

Pengukuran Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dapat diukur berdasarkan satuan-satuan yang berbeda menurut sudut pandang dimana produktivitas tersebut diukur. Pengukuran produktivitas kerja merupakan suatu alat manajemen yang penting pada tingkat ekonomi, dalam hal ini menurut Muchdarsyah Sinungan (2002:23) ada beberapa tingkatan manfaat dari pengukuran produktivitas yaitu :

1. Pada tingkat sektoral dan rasional, produktivitas menunjukkan kegunaannya dalam membantu evaluasi penampilan, perancangan, kebijakan pendapat melalui identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan.
2. Pada tingkat perusahaan digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi.

Lebih lanjut Muchdarsyah Sinungan (2002:24) menyatakan bahwa untuk mengukur produktivitas yang dikaitkan dengan tenaga kerja adalah ukuran yang paling terkenal berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran dengan jumlah yang digunakan atau jam-jam kerja orang. Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2001:259) di dalam melakukan pengukuran produktivitas kerja ada tiga prinsip yang harus diikuti yaitu:

1. Pada manajer departemen harus dimintai mengembangkan ukuran-ukurannya sendiri, barangkali melalui bantuan para staff, para manajer departemen lini harus menetapkan ukuran karena komitmen manajerial diperlukan dan para manajer lini yang bertanggung jawab sering mengetahui yang paling baik tentang cara untuk mengukur keluaran-keluaran untuk unit mereka.
2. Bahwa rasio-rasio produktivitas sedapat mungkin harus dikaitkan dengan tanggung jawab perusahaan. Adapun rasio yang dirumuskan harus menyajikan suatu tindakan yang sesuai dengan pekerjaan total.
3. Bahwa semua pengukuran produktivitas hendaknya dihubungkan dengan hirarki. Untuk menjaga konsistensi rasio-rasio tingkatan atas atau bawah.

Sedangkan menurut Winardi (2002:82) metode-metode yang digunakan dalam pengukuran produktivitas dapat dibagi dalam tiga jenis yaitu :

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksana sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan.
2. Perbandingan pelaksanaan satu unit (perorangan, tugas, seksi, proses) dengan yang lainnya, pengukuran seperti ini menempatkan pencapaian yang efektif.
3. Perbandingan pelaksana sekarang dengan targetnya dan ini merupakan yang terbaik dalam memusatkan perhatian pada satu sasaran tujuan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja dapat dikatakan baik apabila dapat memenuhi jumlah target yang ditetapkan atau diinginkan perusahaan. Sementara pengukuran produktivitas menurut Muchdarsyah Sinungan dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Dimana :

Output = realisasi produksi

Input = hari kerja efektif

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam usaha meningkatkan produktivitas tenaga kerja, perlu kiranya memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut balai pengembangan produktivitas daerah (sedarmayanti, 2001:71) enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja yaitu :

1. Sikap kerja seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*Shift work*) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.
2. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*) dan panitia mengenai kerja unggul.
4. Manajemen produktivitas yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Lebih lanjut Sedarmayanti (2001:71) mengatakan bahwa selain hal tersebut diatas masih ada faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu :

1. Sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja.
2. Pendidikan
Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penehayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan yang dimaksud disini adalah pendidikan formal dan non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.
3. Ketrampilan
Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin trampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Tenaga kerja akan menjadi lebih trampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.
4. Manajemen
Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staff/bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.
5. Hubungan Industrial Pancasila
Dengan penerapan hubungan industrial Pancasila maka akan tercipta :
 - a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberi motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat.
 - b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
 - c. Menciptakan harkat dan martabat tenaga kerja sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.
6. Tingkat Penghasilan
Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
7. Gizi dan kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

8. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

9. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

10. Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produktivitas yang digunakan tidak baik, kadang-kadang menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

11. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan memungkinkan :

- a. Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi.
- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu
- c. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa

12. Kesempatan berpartisipasi

Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi diri sendiri ataupun bagi organisasinya. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi maka menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Hubungan Antara Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja Dengan Peningkatan Produktivitas Kerja.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya yang berkualitas. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, tidak secara langsung dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja suatu perusahaan. Tenaga kerja adalah kekayaan atau aset perusahaan. Peran tenaga kerja sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan mencapai sasarannya. Perusahaan harus selalu berusaha untuk memperoleh dan menempatkan tenaga kerja yang *qualified* pada setiap jabatan dan pekerjaan supaya pelaksanaan pekerjaan lebih berdaya guna serta berhasil guna.

Menurut H. Malayu S. Phasibuan (2006:46) seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja yang *qualified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. Hal inilah yang mendorong perusahaan pentingnya pelaksanaan seleksi penerimaan tenaga kerja baru bagi suatu perusahaan. Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur obyektif supaya tenaga kerja diterima benar-benar *qualified* untuk menjabat dan melaksanakan pekerjaan. Dengan pelaksanaan seleksi yang baik tenaga kerja yang diterimanya akan lebih *qualified* sehingga proses penempatan, pembinaan, pengembangan dan pengaturan tenaga kerja menjadi lebih mudah.

PEMBAHASAN

Berdasarkan dari uraian diatas, mengenai seleksi (X_1) penempatan (X_2) di PT. Sinarindo Surabaya, terhadap variabel terikat produktivitas kerja (y) yaitu :

1. Dari uji validitas untuk seleksi (X_1) menunjukkan bahwa terdapat lima item yang signifikansi dianggap valid. Uji validitas untuk penempatan (X_2) menunjukkan bahwa terdapat lima item yang signifikansi dianggap valid dan tidak signifikansi yang dianggap tidak valid tidak ada. Serta uji validitas untuk produktivitas kerja (y) menunjukkan bahwa terdapat tujuh item yang signifikansi dianggap valid dan yang dianggap tidak valid tidak ada.
2. Dari uji reliabilitas untuk seleksi (X_1) menunjukkan bahwa hasil korelasi antara skor item ganjil dan genap adalah sebesar $0,750^{**} >$ dari r tabel sebesar $0,16638$ menunjukkan tingkat reliabilitas seleksi (X_1) sangat tinggi. Uji reliabilitas untuk penempatan (X_2) menunjukkan bahwa hasil korelasi antara skor item ganjil dan genap adalah sebesar $0,751^{**} >$ dari r tabel sebesar $0,16638$ menunjukkan tingkat reliabilitas penempatan (X_2) yang tinggi. Uji reliabilitas untuk produktivitas kerja (y) menunjukkan bahwa hasil korelasi antara skor item ganjil dan genap adalah sebesar $0,813^{**} >$ dari r tabel sebesar $0,16638$ menunjukkan tingkat reliabilitas produktivitas kerja (y) yang sangat tinggi.
3. Hasil uji normalitas ditunjukkan dengan gambar p-p plot bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, artinya diperoleh distribusi normal.

4. Hasil mode summary yaitu pada nilai Durbin-Watson sebesar 1,418, artinya tidak ada autokorelasi dalam model regresi tersebut dikarenakan nilai Durbin-Watson (dw) sebesar 1,418 diantara -2 sampai +2.
5. Hasil correlation uji Spearman pada tabel nonparametric correlations menunjukkan bahwa hasil korelasi variabel bebas seleksi (X_1) sebesar 0,645** > dari r tabel sebesar 0,361 menunjukkan tingkat korelasi variabel bebas seleksi (X_1) sangat tinggi. Hasil korelasi variabel bebas penempatan (X_2) sebesar 0,773** > r tabel sebesar 0,361 menunjukkan tingkat korelasi variabel bebas penempatan (X_2) sangat tinggi.
6. Hasil nilai koefisien regresi untuk variabel bebas seleksi (X_1) sebesar 0,91 merupakan variabel bebas yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja (y). Nilai koefisien regresi untuk variabel penempatan (X_2) sebesar 0,535 merupakan variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (y).
7. Hasil nilai t hitung untuk variabel bebas seleksi (X_1) sebesar 1,628 < t tabel 1,6720, artinya tidak ada pengaruh seleksi (X_1) terhadap produktivitas kerja (y). signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < \alpha < 0,05$ artinya terdapat pengaruh variabel bebas penempatan (X_2) dengan produktivitas kerja (y). t hitung untuk variabel penempatan (X_2) sebesar 5,422 > t tabel 1,6720.
8. Hasil nilai koefisien parsial variabel seleksi (X_1) sebesar 0,211, artinya variabel bebas seleksi (X_1) menjelaskan produktivitas kerja (y) sebesar 21,10. Nilai koefisien parsial variabel bebas penempatan (X_2) sebesar 0,583, artinya variabel bebas penempatan (X_2) mampu menjelaskan produktivitas kerja (y) sebesar 58,30%. Dan dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan adalah penempatan (X_2) sebesar 0,583.

PENUTUP

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan tujuan hipotesis yang dilakukan, dengan analisis linier regresi berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Dari pengujian secara simultan melalui uji F nampak bahwa variabel seleksi (X_1) dan penempatan (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (y) hal ini terlihat dari tabel ANOVA, dengan F hitung 45,529 > F tabel 3,1588.

Dari pengujian parsial melalui uji T nampak bahwa variabel seleksi (X_1) dengan nilai T hitung 1,628 < 1,6720 T tabel. Berarti seleksi tidak mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja, sedangkan variabel penempatan (X_2) dengan nilai T hitung 5,422 > 1,6720 T tabel, berarti penempatan mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja (y).

Dari kedua variabel yang diteliti, ternyata variabel yang paling dominan adalah variabel penempatan (X_2), karena nilai koefisien regresinya sebesar 0,583 lebih besar dibanding nilai koefisien regresi variabel seleksi (X_1) sebesar 0,211.

Dari target dan realisasi produksi PT. Sinarindo Megantara dapat diketahui bahwa pada tahun 2004 dan 2006 terjadi penurunan hasil realisasi produksi. Hal ini disebabkan karena pihak personalia mengalami kekeliruan dalam menempatkan tenaga kerja baru, yaitu tenaga kerja ditempatkan tidak sesuai dengan bidang keahlian, pendidikan dan posisinya sehingga berdampak pada penurunan hasil realisasi produksi dari yang ditargetkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhusin, 2003, *Aplikasi Statistik Praktis Dengan SPSS 10 for Windows*, Cetakan Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Agus Ahyari, 2002, *Manajemen Produksi I*, Jakarta, Bumi Aksara.
- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Buchari Alma, 2004, *Pengantar Bisnis*, Bandung, Alfabeta.
- Bashu Swastha D.H, 2003, *Pengantar Bisnis Modern*, Yogyakarta, Liberty.
- Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, 2001, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi aksara, Jakarta.
- Hani Handoko, 2001, *Manajemen Personalia dan SDM*, Yogyakarta, BPFE.
- Husein Umar, 2007, *Metode Penelitian, Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Muchdarsyah Sinungan, 2000, *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Marihot AMH Manulang, 2006, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.
- Panji Anoraga dan Sri Suyati, 2000, *Psikologi Industri dan Sosial*, Jakarta, Pustaka Jaya.
- Sarah J. Ennis, 2007, *Teknik Dasyat Wawancara Kerja "Referensi Wajib Bagi perusahaan Yang Mencari Karyawan Maupun Bagi pencari Kerja"*, Yogyakarta, Diglosia.
- Sunarto, 2005, *Seleksi Karyawan*, Yogyakarta, Amus.
- Sadarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Mandar Maju.
- Sukanto Reksohadiprojo, 2003, *Manajemen Produksi dan Operasi*, Yogyakarta, BPFE.
- Tim Penyusun Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa (Tim Prima Pena), 2006, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Depdikbud, Jakarta, Balai Pustaka.
- Winardi, 2002, *Asas-asas Manajemen*, Bandung, Alumni.