

**PENGARUH SELEKSI, PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN  
PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PADA PT. ALAM JAYA WIRASENTOSA  
MEDAN**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**DWI KARTIKA AYU OS  
NIM : 10 832 0110**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
M E D A N  
2 0 1 5**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 19/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)19/2/24

Judul Skripsi : Pengaruh Seleksi, Penempatan Tenaga Kerja dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Alam Jaya Wirasentosa Medan

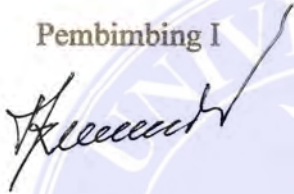
Nama Mahasiswa : DWI KARTIKA AYU OS

No. Stambuk : 10 832 0110

Jurusan : Manajemen

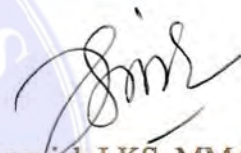
Menyetujui :  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Drs. Patar Marbun, M.Si)

Pembimbing II



(Dra. Isnariah LKS, MMA)

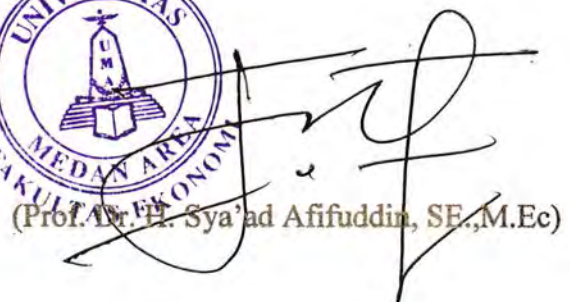
Mengetahui :

Ketua Jurusan

ub  


(Dr. Ihsan Effendi, SE., M.Si)

Dekan



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE., M.Ec)

Tanggal Lulus :

2015

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 19/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area



## ABSTRAK

# PENGARUH SELEKSI, PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ALAM JAYA WIRASENTOSA MEDAN

Di bawah bimbingan  
Bapak Drs patar marbun, MSi. Selaku Dosen Pembimbing I  
Isnaniah laili KS, SE, MSA. Selaku Dosen Pembimbing II

Oleh:

Nama: Dwi Kartika Ayu Ompu Sunggu  
NPM: 10.832.0110

Pentingnya mengetahui peranan seleksi, penempatan tenaga kerja dan pengembangan karyawan adalah mendapatkan calon karyawan yang terampil dan memiliki keahlian sesuai dengan kebutuhan untuk meningkatkan produktivitas serta mencapai tujuan organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh seleksi, penempatan tenaga kerja dan pengembangan karyawan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Alam Jaya Wirasentosa Medan dan untuk mengetahui pengaruh seleksi, penempatan tenaga kerja dan pengembangan karyawan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Alam Jaya Wirasentosa Medan.

Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis yang dipergunakan adalah uji statistic yang menggunakan analisa regresi linier berganda dengan menggunakan *Software SPSS for 17.00*.

Hasil penelitian dengan menggunakan uji statistik diketahui bahwa seleksi, penempatan tenaga kerja dan pengembangan karyawan secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Alam Jaya Wirasentosa Medan dan seleksi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan prestasi kerja karyawan pada PT. Alam Jaya Wirasentosa Medan dengan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9.870 > 1,980$ ).

Kata Kunci : Seleksi, Penempatan, Pengembangan, Produktivitas Kerja

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dengan mengucapkan Alhamdulillah dan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Medan Area. Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa di dalam penulisan Skripsi ini masih banyak kekurangan atau masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini di sebabkan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu untuk kesempurnaan Skripsi ini penulis mengharapkan saran, kritik dan perbaikan dari pembaca yang sifatnya konstruktif.

Daian penyelesaian Skripsi ini, penulis telah banyak menerima bantuan dan bimbingan serta dorongan semangat dari beberapa pihak, maka dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih dan rasa penghargaan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
2. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Ihsan effendi, SE, MSi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan.

4. Bapak Drs. Patar Marbun, MSi selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya, guna membimbing penulis guna menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Isnaniah LKS, MMA selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya guna membimbing penulis dalam menyelesaikan tulisan ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff fakultas ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.
7. Bapak Pimpinan PT. Alam Jaya Wirasentosa Medan yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini.
8. Teristimewa kepada ibunda yang dengan penuh kasih sayang telah mengasuh, mendidik, membimbing serta dengan do'a restunya penulis berhasil menyelesaikan pendidikan hingga ke perguruan tinggi.
9. Ucapakan terima kasih buat teman-teman Jurusan Manajemen angkatan 2010 dan seluruh teman – teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis baik dalam perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi para pembaca dan bagi penulis khususnya. Amin.....

Medan, 2015  
Penulis

**(Dwi Kartika Ayu OS)**



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b>	
A. Uraian Teoritis .....	5
1. Pengertian dan Tujuan Seleksi .....	5
2. Indikator-indikator seleksi .....	7
3. Pengertian dan Tujuan Penempatan Kerja.....	8
4. Pengukuran Penempatan Kerja.....	10
5. Pengertian dan Tujuan Pengembangan Karyawan .....	11
6. Manfaat Pengembangan Karyawan .....	12
7. Pengertian dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	13
8. Indikator Pengukuran Produktivitas Kerja .....	17
9. Penelitian Terdahulu.....	18
B. Kerangka Konseptual.....	19
C. Hipotesis1 .....	17

### **BAB III:METODE PENELITIAN**

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian .....	20
B. Populasi dan Sampel.....	21
C. Definisi Operasional .....	21
D. Jenis dan Sumber Data.....	23
E. Teknik Pengumpulan Data .....	24
F. Teknik Analisis Data .....	25

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	28
1. Deskripsi Data Perusahaan .....	28
2. Struktur Organisasi Perusahaan .....	29
3. Uraian Tugas.....	32
4. Penyajian Data Responden .....	35
5. Penyajian Data Angket Responden.....	38
B. Pembahasan.....	48
1. Uji Validitas dan Realibilitas.....	48
2. Uji Statistik .....	50
3. Uji Hipotesis .....	51
4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	53

### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	56
B. Saran .....	56

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Persaingan disegala bidang usaha yang semakin ketat dan kompetitif membuat badan usaha atau perusahaan meningkatkan kemampuan dan keunggulannya, maka untuk memiliki keunggulan pada suatu perusahaan bergantung dari manajemen suatu perusahaan itu sendiri. Menanggapi persaingan yang ketat, maka setiap perusahaan haruslah mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Oleh karena itu setiap perusahaan hendaklah memiliki sumber daya manusia yang berbasis pengetahuan dengan ketrampilan dan keahlian sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal inilah yang mengharuskan PT. Alamjaya Wirasantosa memiliki karyawan yang berkualitas dan mampu berkerja sesuai dengan program kerja yang telah di tetapkan.

PT. Alamjaya Wirasantosa Medan bergerak dalam bidang usaha distributor untuk produk Indofood dan Frisian Flag. Untuk melakukan pendistribusian yang tepat terhadap segmen pasar yang telah di tetapkan maka PT. Alamjaya Wirasantosa Medan melakukan proses rekrutmen dengan bijak, yaitu setiap karyawan harus sesuai dengan standarisasi yang sudah di tetapkan oleh PT. Alamjaya Wirasantosa Medan. Hal ini di lakukan agar karyawan tersebut lebih produktif dalam melakukan pekerjaan yang telah di tetapkan, adapun peranan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan dalam perusahaan adalah pada tahap awal proses pengrekrutan karyawan baru. Yang mana setiap karyawan harus mengikuti proses seleksi dan program



pengembangan karyawan agar karyawan dapat berkerja secara produktif, dan mampu mencapai tujuan yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

Namun pelaksanaan seleksi karyawan pada PT. Alamjaya Wirasantosa Medan tidak sesuai dengan apa yang di harapkan oleh perusahaan, hal ini terlihat dari karyawan yang telah masuk menjadi karyawan di PT. Alamjaya Wirasantosa Medan tidak memiliki kapabilitas atau kemampuan dari pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga karyawan mendapat kesulitan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan. Hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan calon karyawan tidak memenuhi kualitas yang di tetapkan perusahaan sehingga menyebabkan kemampuan kerja karyawan kurang produktif. Masalah yang terjadi pada karyawan tersebut bagi PT. Alamjaya Wirasantosa Medan merupakan salah satu faktor penghambat untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Tidak hanya pada pelaksanaa seleksi namun penempatan karyawan dan program pengembangan karyawan dalam perusahaan merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Adapun masalah yang terdapat pada penempatan tenaga kerja pada PT. Alamjaya Wirasantosa Medan ialah pada penempatan tenaga kerja baru yang tidak sesuai dengan posisi kerja yang selayaknya, hal dapat di ketahui dari hasil kerja yang di laksanakan oleh karyawan kurang produktif. Berdasarkan hal tersebut maka pihak personalia PT. Alamjaya Wirasantosa Medan dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong.. karena kesalahan pada penemptan tenaga kerja atau karyawan maka akan mempengaruhi hasil kerja karyawan tersebut.

Pengembangan karyawan yang diterapkan oleh PT. Alam Jaya Wirasantosa Medan terhadap karyawannya tidak sesuai dengan job analisis dan job diskripsi yang telah ada, Pengembangan karyawan pada PT. Alam Jaya Wirasantosa Medan berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang baik. Namun ketidak sesuaian pada proses pelatihan pengembangan karyawan pada PT. Alam Jaya Wirasantosa Medan mempengaruhi hasil kerja karyawan. Hal ini dapat di lihat dari karyawan tidak dapat bekerja secara terampil, tidak dapat memajemen waktu dengan tepat, dan tidak mahir dalam menggunakan peralatan yang telah ada. Semua faktor-faktor tersebut sangat berdampak pada pendistribusian produk Indofood dan Frisian Flag PT. Alam Jaya Wirasantosa Medan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik mangambil judul “Pengaruh Seleksi, Penempatan Tenaga Kerja dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alam Jaya Wirasantosa Medan”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dan penjelasan di atas, penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah seleksi, penempatan tenaga kerja dan pengembangan karyawan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Alam Jaya Wirasantosa Medan?
2. Apakah seleksi, penempatan tenaga kerja dan pengembangan karyawan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.

Alam Jaya Wirasantosa Medan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh seleksi, penempatan tenaga kerja dan pengembangan karyawan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Alam Jaya Wirasantosa Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh seleksi, penempatan tenaga kerja dan pengembangan karyawan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Alam Jaya Wirasantosa Medan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis khususnya mengenai pengaruh seleksi, penempatan tenaga kerja dan pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan mengenai pengaruh seleksi, penempatan tenaga kerja dan pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya di masa-masa mendatang.



## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A. Uraian Teoritis

##### 1. Pengertian dan Tujuan Seleksi

###### a. Pengertian Seleksi

Seleksi merupakan bagian dari program pengadaan karyawan, dimana seleksi dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan berdasarkan jumlah dan susunan pangkat yang ada dalam suatu perusahaan. Seleksi karyawan merupakan sarana bagi perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja yang berkompentensi tinggi, berkualitas, dan berkomitmen tinggi kepada perusahaan. Proses seleksi adalah pusat keberhasilan manajemen sumber daya manusia dan perusahaan, karena kegagalan dalam proses seleksi berarti kegagalan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Seleksi menurut Gomes (2009:211), adalah “Seleksi adalah proses dimana suatu perusahaan memilih dari suatu daftar pelamar kerja, orang yang terbaik yang sesuai dengan kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia, berdasarkan kondisi lingkungan yang ada”.

Menurut Mondy, (2008:162) menjelaskan bahwa “Seleksi adalah suatu proses pemilihan dari sekelompok pelamar kerja individu-individu yang benar-benar sesuai untuk suatu jabatan tertentu dan juga sesuai untuk perusahaan”.

Menurut Gibson (2007:305) mengatakan bahwa “Seleksi adalah proses pemilihan individu-individu yang memiliki kualifikasi yang relevan untuk mengisi pekerjaan-pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi”.

Menurut Hasibuan (2003:155): “Seleksi adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk memilih calon yang dianggap paling tepat untuk mengisi sebuah jabatan dan seyogyanya memiliki potensi untuk dikembangkan agar dapat mengisi jabatan-jabatan lain yang mungkin lebih berat tanggung jawabnya”.

Memperhatikan uraian di atas dapat diartikan bahwa seleksi adalah proses untuk memilih karyawan yang paling berkualitas dan paling sesuai dengan syarat-syarat yang ditetapkan oleh perusahaan, untuk mengisi jenis pekerjaan yang ada, atau yang akan diadakan oleh suatu perusahaan. Selain itu, seleksi dapat juga diartikan sebagai sarana atau alat untuk memilih individu yang memiliki kualifikasi tertentu untuk mengisi jabatan yang ada atau jabatan yang baru dibuka.

### **b. Tujuan Seleksi**

Seleksi memiliki tujuan untuk menggabungkan kecocokan antara individu dengan pekerjaan (*Person-Job Fit*), dengan kecocokan antara individu dengan perusahaan (*Person-Organization Fit*), agar perusahaan dapat mengidentifikasi dengan baik setiap sifat-sifat dari calon karyawannya, dan menyesuaikan sifat-sifat tersebut dengan nilai-nilai dan filosofi yang ada di perusahaan.

Metode *Person-Organization Fit* memperhitungkan semua faktor-faktor yang diperlukan untuk menyesuaikan antara calon karyawan dengan perusahaan. Metode ini digunakan karena banyak perusahaan yang menggunakan wawancara tunggal sebagai landasan untuk menerima atau menolak calon karyawan, dimana dalam wawancara banyak sifat-sifat dari

calon karyawan yang tidak dapat diidentifikasi dengan baik. Akibatnya, banyak karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah terhadap perusahaan.

Sistem seleksi ini memberikan informasi nyata bagi calon karyawan mengenai lingkungan kerja yang akan mereka hadapi, sehingga mereka dapat menentukan dan memutuskan apakah mereka menerima pekerjaan yang ditawarkan, atau menolaknya.

Adanya rasa bangga dalam diri setiap individu yang berhasil melalui seleksi yang rumit ini dengan baik, karena mereka memiliki faktor-faktor yang sangat diperlukan oleh perusahaan di dalam dirinya. Hal ini mengakibatkan karyawan tersebut akan senantiasa meningkatkan profesionalismenya dalam menjalankan pekerjaan.

## **2. Indikator-indikator Seleksi**

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

Sebelum perusahaan memutuskan karakteristik yang akan di seleksi, maka perusahaan sebaiknya memiliki kriteria sukses yang telah ditetapkan sebelumnya untuk menentukan cara untuk memprediksi pelamar mana yang mencapai tingkat yang diharapkan.

Manullang (2004:102-108) pada umumnya indikator-indikator seleksi dapat dirangkum dalam beberapa kategori yaitu :

a. Keahlian

Keahlian merupakan salah satu kualifikasi utama yang menjadi dasar dalam proses seleksi. Keahlian itu dapat digolongkan kedalam tiga macam yaitu technical skill, human skill, conceptual skill.

b. Pengalaman kerja

Pengalaman penting artinya dalam proses seleksi calon karyawan, pengalaman dapat menunjukkan apa yang dikerjakan oleh calon karyawan pada saat dia melamar.

c. Pendidikan

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

d. Kondisi fisik

Untuk jabatan-jabatan tertentu, kondisi fisik calon karyawan harus mendapatkan perhatian. Mereka yang memiliki kondisi fisik lemah atau mempunyai cacat tertentu tidak diperkenankan untuk menjabat suatu jabatan tertentu.

e. Kepribadian

Kepribadian merupakan ciri khas dari seorang calon karyawan berupa umur, jenis kelamin, tampang, bakat, temperamen dan karakter yang merupakan salah satu syarat untuk melakukan seleksi.

Pelaksanaan sistem seleksi ini dapat memberikan gambaran yang jelas bagi perusahaan untuk menentukan dimanakah sebaiknya seorang karyawan ditempatkan dalam perusahaan. Perusahaan dapat melaksanakan penempatan karyawan dengan baik dan benar, berdasarkan pada analisis tingkah laku dari karyawan baru pada saat mereka diperkenalkan dengan situasi di lingkungan perusahaan.

### 3. Pengertian dan Tujuan Penempatan Tenaga Kerja

#### a. Pengertian Penempatan Tenaga Kerja

Proses penempatan tenaga kerja merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan

organisasi atau instansi, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Sebagai penjelasan lebih lanjut, Hariandja (2005:156) menyatakan bahwa “Penempatan merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda”.

Siagian (2008:102) memberikan pengertian penempatan kerja adalah : “Seluruh proses seleksi telah ditempuh dan lamaran seseorang diterima, akhirnya seseorang memperoleh status sebagai karyawan dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu pula”.

Sementara menurut Siswanto (2006:88) menjelaskan bahwa “Penempatan karyawan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi untuk dilakukan secara kontinuitas serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas fungsi dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab”.

Dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa penempatan karyawan merupakan salah satu usaha untuk menyalurkan kemampuan karyawan sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal.

#### **b. Tujuan Penempatan Tenaga Kerja**

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan karyawan, manajemen sumber daya manusia, menempatkan seorang karyawan



atau calon karyawan dengan tujuan antara lain agar karyawan bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas.

Menurut Siagian (2008:154) maksud diadakan penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria yaitu kemampuan, kecakapan dan keahlian.

Tidak semua organisasi atau instansi melakukan sistem penempatan mempunyai tujuan yang sama. Menurut Mondy (2008:252) menjelaskan bahwa pada umumnya organisasi atau instansi mengadakan penempatan terhadap karyawannya bertujuan untuk :

- 1) Penempatan kerja untuk mengusahakan orang yang tepat pada tempat yang tepat untuk meningkatkan efektivitas kerja dan meningkatkan kinerja karyawan,
- 2) Penempatan kerja sebagai langkah meningkatkan semangat dan gairah kerja,
- 3) Penempatan kerja untuk meningkatkan persaingan yang sehat,
- 4) Penempatan kerja untuk saling menggantikan posisi yang kosong,
- 5) Penempatan untuk rangka promosi, dan
- 6) Penempatan untuk mengurangi labour turnover.

#### **4. Indikator-indikator Penempatan Tenaga Kerja**

Menurut Mangkunegara (2007:129) dalam melakukan penempatan tenaga kerja hendaknya mempertimbangkan indikator-indikator pengukurannya, diantaranya :

- a. Pendidikan. Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi pendidikan yang disyaratkan dan pendidikan alternatif.
- b. Pengetahuan kerja. Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut,
- c. Keterampilan kerja. Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini

dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain, keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain-lain serta keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain,

- d. Pengalaman kerja. Pengalaman seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk pekerjaan yang harus ditempatkan dan lamanya melakukan pekerjaan

## **5. Pengertian dan Tujuan Pengembangan Karyawan**

### **a. Pengertian Pengembangan Karyawan**

Pengembangan karyawan merupakan salah satu tujuan dari pemerintah atau organisasi agar dapat memperoleh tenaga yang terampil dan handal dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang bertujuan untuk memajukan karier pengetahuan dan kemampuan seseorang karyawan. Menurut Hasibuan (2003:69) Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis pelaksanaan pekerja karyawan. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karyawan adalah suatu usaha yang ditujukan untuk memajukan karyawan sehingga dapat merubah perilaku karyawan terhadap pekerjaannya, baik dari segi sikap, pengetahuan umum maupun kemampuannya.

### **b. Tujuan Pengembangan Karyawan**

Tujuan umum pengembangan karyawan, harus diarahkan untuk meningkatkan produktifitas organisasi. Tujuan pengembangan karyawan

merupakan langkah untuk meningkatkan produktivitas organisasi melalui berbagai kegiatan, menurut Manulang (2004:14) tujuan pengembangan karyawan antara lain:

- 1) Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- 2) Mengembangkan keterampilan atau keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif.

## 6. Indikator-indikator Pengembangan Karyawan

Metode pengembangan karyawan yang diterapkan perlu diukur apakah baik atau tidak. Metode pengembangan dikatakan baik jika mencapai sasaran sesuai dengan yang ditujukan yaitu dapat meningkatkan kualitas karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan pengukuran metode ini kita dapat menarik kesimpulan apa perlu diganti atau hanya perlu disempurnakan saja. Indikator-indikator yang diukur dari metode pengembangan menurut Hasibuan, (2003:77) yaitu :

- a. Prestasi kerja karyawan  
Apabila prestasi kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka berarti metode pengembangan yang diterapkan cukup baik.
- b. Kedisiplinan karyawan  
Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik berarti metode pengembangan yang dilakukan baik.
- c. Absensi karyawan  
Jika absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, maka metode pengembangan itu cukup baik.
- d. Tingkat kecelakaan  
Tingkat kecelakaan karyawan harus berkurang setelah mereka mengikuti pengembangan.
- e. Tingkat upah dan insentif  
Jika upah dan insentif karyawan meningkat setelah mengikuti pengembangan, maka metode pengembangan itu baik. Tetapi jika tetap berarti pengembangan itu kurang baik.

Pengembangan karyawan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, atau sikap para tenaga kerja, sehingga mereka dapat lebih baik menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Pengembangan karyawan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektifitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak.

## **7. Pengertian dan Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja**

### **a. Pengertian Produktivitas Kerja**

Jika dilihat dari asal katanya dalam bahasa Inggris, produktivitas (*productivity*) berasal dari kata *produce* yang berarti menghasilkan. Jadi produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan, atau tingkat hasil yang diperoleh seseorang. Orang yang produktivitasnya tinggi adalah orang yang mencapai banyak hasil dalam hidupnya. Semakin tinggi tingkat produktivitasnya berarti semakin banyak hasil yang ia capai.

Kita menyadari bahwa setiap kesatuan organisasi yang produktif akan selalu terdapat sasaran pekerjaan dan orang sebagai kesatuan ekonomi. Hal ini diarahkan kepada penemu logika, rasional dan kecermatan pengukuran dalam rangka mengurangi ketidakpastian demi untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal.

Secara umum pengertian produktivitas adalah perbandingan dari pada *output* (keluaran) dengan *input* (masukan). Produktivitas juga diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan

masuk (*input*) yang sebenarnya digunakan untuk menghasilkan barang atau jasa tersebut.

Menurut Sinungan (2003:164), menjelaskan bahwa “Produktivitas adalah nilai barang atau jasa yang dihasilkan dibagi dengan nilai yang dikeluarkan untuk memperoleh barang atau jasa tersebut”. Selanjutnya Sadarmayanti (2007:78), menjelaskan “Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang-barang dan jasa”.

Sedangkan Moelyono (2005:93), menjelaskan bahwa “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta tenaga kerja, peraturan waktu (lazimnya per jam kerja orang). Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif”.

Bila ditinjau dari segi teknik produktivitas, bahwa pengertian dari produktivitas pada hakekatnya adalah pencapaian tingkat efisiensi dan efektivitas dari penggunaan sumber-sumber daya yang tersedia. Jika ditinjau dari segi psikologis, maka pengertian produktivitas adalah suatu sikap mental patriotik yang selalu memandang hari depan dengan secara optimis, bahwa seorang tenaga kerja akan selalu ada dorongan untuk menjadi dinamis dan kreatif.

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja itu adalah :

- 1) Suatu kemampuan untuk memberikan hasil yang maksimal dengan menggunakan tenaga atau sumber daya yang minimum.

2) Suatu perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input) pada perusahaan.

Dengan demikian produktivitas merupakan rasio dari keluaran terhadap masukan, makin tinggi rasio ini makin tinggi produktivitas. Tingkat produktivitas, pada periode tertentu maupun perbandingannya dengan rasio produktivitas dari waktu ke waktu merupakan tolak ukur yang penting.

Tingkat produktivitas pada saat tertentu menggambarkan efisiensi operasi pada saat itu, sementara perbandingan dari waktu ke waktu akan menunjukkan peningkatan atau penurunan produktivitas.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi satu sama lainnya, dimana tiap faktor dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas baik secara langsung dengan faktor yang satu mempengaruhi faktor yang lain.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas menurut Sinungan (2003:166), dapat digolongkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor luar (*eksternal*) dan faktor dalam (*internal*).

Dengan demikian untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan masing-masing, maka ada beberapa cara pendidikan yang ditempuh antara lain:

- 1) Membentuk penjelasan kepada karyawan baru suatu fase induksi.
- 2) Menekankan pada segi-segi pelaksanaan pekerja dalam masa latihan berlangsung.

- 3) Mengadakan education session secara berkala.
- 4) Penting masalah tugas ditentukan dengan penggunaan gambar atau foster.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2001:113), faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain sebagai berikut :

- 1) Manusia, yang termasuk didalamnya adalah kualitas, kuantitas, latar belakang pendidikan, sikap, minat, umur (kadang-kadang jenis kelamin) dari angkatan kerja.
- 2) Modal, termasuk didalamnya modal tetap seperti mesin, gedung, peralatan, teknologi, dan lain-lain.
- 3) Metode atau proses, termasuk didalamnya tata ruang tugas, penanganan mesin, perencanaan dan pengawasan, pemeliharaan melalui pencegahan, teknologi yang memakai cara alternatif.
- 4) Produksi, yang termasuk didalamnya adalah kualitas, kuantitas, ruangan produksi, spesialisasi produksi.
- 5) Lingkungan internal, termasuk didalamnya adalah organisasi dan perencanaan, sistem manajemen kondisi kerja, iklim kerja, tujuan perusahaan dan hubungannya dengan lingkungan, sistem insentif, kebijaksanaan dengan personalia, gaya kepemimpinan, ukuran perusahaan.
- 6) Lingkungan eksternal, yang termasuk didalamnya adalah kondisi ekonomi dan perdagangan, struktur sosial dan politik, struktur industri, tujuan pengembangan jangka panjang, kebijakan pemerintah.

Sarana utama yang dapat dipergunakan manusia untuk mencapai tingkat hidup yang lebih baik adalah dengan meningkatkan produktivitas. Setiap perusahaan juga menginginkan adanya peningkatan produktivitas kerja dari setiap karyawan yang dimilikinya. Berbagai usaha dilakukan agar tujuan perusahaan ini dapat tercapai. Antar lain dengan perencanaan dan pengorganisasian yang lebih baik, pelatihan dan pendidikan, serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja pada kenyataannya selalu dihubungkan dengan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Salah satu hal yang dilakukan perusahaan adalah dengan menempatkan karyawan dalam tempat yang tepat (*The right man on*

*the right place*). Selain keterkaitan produktivitas dengan usaha kemampuan karyawan, produktivitas, juga memiliki hubungan keterkaitan dengan efisiensi, efektivitas, dan kualitas.

## 8. Indikator-indikator Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas hanya memfokuskan sepenuhnya pada hubungan mata rantai mengenai aktivitas pasar yang bersifat fisik. Informasi mengenai indikator-indikator produktivitas masih sangat terbatas pada indeks produktivitas rata-rata, yaitu suatu indeks yang dibangun dari data-data yang masih sangat terbatas, sehingga manfaat dan informasi yang diperoleh dari indikator produktivitas itu terlalu sedikit.

Menurut Sinungan (2003), secara umum indikator-indikator produktivitas kerja, yaitu :

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada saran atau tujuan.

Berdasarkan uraian di atas, maka untuk pengukuran produktivitas tenaga kerja digunakan metode waktu kerja (jam, hari atau bulan). Dengan mengidentifikasi elemen-elemen dari pada produktivitas kerja dalam organisasi yang bersangkutan maka dapat dibentuk pengukuran bagi masing-masing elemen tersebut sehingga dapat ditentukan orientasi peningkatan atau penurunan produktivitas kerja.



## 9. Penelitian Terdahulu

Untuk membandingkan hasil penelitian yang digunakan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh orang lain yang menunjang atau untuk memperkuat yaitu berdasarkan tabel berikut ini :

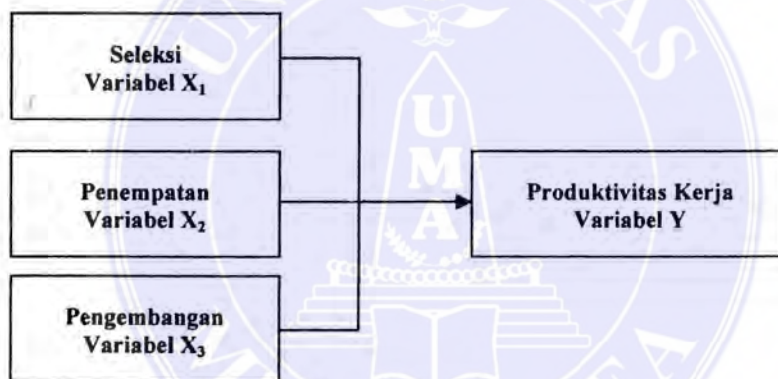
**Tabel II.1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Objek Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Dedy Gunawan (2012)	Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang	$X_1$ = Pengembangan $X_2$ = Motivasi Kerja $Y$ = Produktivitas Kerja	1. Uji t menunjukkan signifikansi $X_1 < 0,05$ berarti hipotesis diterima dan $X_2 < 0,05$ berarti hipotesa diterima. 2. Uji F menunjukkan signifikansi 0,000 maka $X_1$ dan $X_2$ dapat dipakai untuk memprediksi Y. 3. Koefisiensi determinasi, angka $R > 0,5$ yaitu sbesar 0,654 hal ini menunjukkan bahwa korelasi/hubungan antar variabel Y dengan $X_1$ dan $X_2$ kuat.
2.	Yudy Widiyantoro (2012)	Pengaruh Seleksi, Penempatan Tenaga Kerja Dan Pengembangan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kediri	$X_1$ = Seleksi $X_2$ = Penempatan $X_3$ = Pengembangan $Y$ = Produktivitas Kerja	1. Berdasarkan hasil pengujian secara bersama-sama (simultan) diketahui bahwa $X_1$ (seleksi pegawai), $X_2$ (penempatan pegawai), dan $X_3$ (pengembangan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Ini ditunjukkan oleh F-hitung = 92,177 dengan sig. 0.000, ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara $X_1$ (seleksi pegawai), $X_2$ (penempatan pegawai), dan $X_3$ (pengembangan) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). 2. Berdasarkan pengujian secara parsial didapat bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

				<p>Terbukti dari hasil perhitungan diperoleh t-hitung <math>X_1 = 4,309</math> dengan sig. 0.000; t-hitung <math>X_2 = 7,969</math> dengan sig. 0.000, dan t-hitung <math>X_3 = 5,266</math> dengan sig. 0.000, ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).</p>
--	--	--	--	--

## B. Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka dapat dibuat skema sistematis kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar II.1. Kerangka Konseptual

## C. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Seleksi, penempatan tenaga kerja dan pengembangan karyawan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Alam Jaya Wirasentosa Medan.
2. Seleksi, penempatan tenaga kerja dan pengembangan karyawan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Alam

Jaya Wirasentosa Medan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 19/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area (repository.uma.ac.id)19/2/24

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

##### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *asosiatif*, menurut Sugiyono (2009:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih.

##### 2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di PT. Alamjaya Wirasentosa yang beralamat di Jalan Medan Tanjung Morawa km.9,5 Medan, Tlp. (061) 7866444.

##### 3. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan selama empat bulan terhitung mulai Januari 2014 – Januari 2015 dan perinciannya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel III.1**  
**Rincian Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan															
		Januari 2014				Pebruari 2014				Maret 2014				Januari 2015			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Bimbingan Proposal	■	■	■	■												
2	Seminar Proposal				■												
3	Pengumpulan Data					■	■	■	■								
4	Analisa Data								■	■	■	■	■				
5	Bimbingan Skripsi												■	■	■	■	■
6	Seminar Hasil													■	■	■	■
7	Sidang Meja Hijau																■

## **B. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono, (2009:72), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari ; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Berdasarkan pendapat di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Alam Jaya Wirasentosa Medan yang berjumlah sekitar 89 orang.

### **b. Sampel**

Menurut Sugiyono (2009:73), "Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Penelitian ini menggunakan jenis teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2009:8). Memperhatikan uraian di atas, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT. Alam Jaya Wirasentosa Medan yang berjumlah 89 orang dengan demikian penelitian ini disebut sampel sensus.

## **C. Defenisi Operasional**

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor yang berkaitan dengan variabel faktor lainnya. Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dalam sebuah penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah seleksi, penempatan tenaga

kerja dan pengembangan karyawan sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat. Kedua variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Seleksi sebagai variabel bebas dengan simbol ( $X_1$ )

Seleksi adalah proses pemilihan individu-individu yang memiliki kualifikasi yang relevan untuk mengisi pekerjaan-pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi.

2. Penempatan tenaga kerja sebagai variabel bebas dengan simbol ( $X_2$ )

Penempatan kerja merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut. Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan.

3. Pengembangan sebagai variabel bebas dengan simbol ( $X_3$ )

Pengembangan yaitu setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang atau yang akan datang, dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan.

3. Produktivitas Kerja sebagai variabel terikat dengan simbol ( $Y$ )

Produktivitas sebagai suatu konsep yang menindak lanjutkan adanya kaitan antara out-put (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang karyawan.

**Tabel III.2**  
**Mekanisme Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Seleksi ( $X_1$ )	1. Keahlian 2. Pengalaman Kerja 3. Pendidikan 4. Kondisi Fisik 5. Kepribadian	<i>Skala Likert</i>
Penempatan Kerja ( $X_2$ )	1. Pendidikan 2. Pengetahuan kerja 3. Keterampilan kerja 4. Pengalaman kerja	<i>Skala Likert</i>
Pengembangan ( $X_3$ )	1. Prestasi kerja karyawan 2. Kedisiplinan karyawan 3. Absensi karyawan 4. Tingkat kecelakaan 5. Tingkat upah/insentif	<i>Skala Likert</i>
Produktivitas Kerja ( $Y$ )	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Kreativitas karyawan 4. Motivasi kerja karyawan 5. Tingkat penghasilan	<i>Skala Likert</i>

#### D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif.

Sumber data yang digunakan penulis adalah:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh melalui penelitian langsung ke objek penelitian yang masih harus di olah oleh penulis.
2. Data sekunder yaitu data diperoleh dari sumber lain dalam bentuk laporan dan publikasi, sering juga disebut data eksternal yang didapat dari luar perusahaan seperti buku-buku dan media lainnya.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua metode penelitian, yaitu :

1. Penelitian Kepustakaan (*library Research*), yaitu penelitian yang dilakukan melalui perpustakaan dimana data yang diperoleh dari buku-buku literatur, artikel serta bahan lainnya yang ada hubungannya dalam penulisan ini.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang dilakukan langsung ke karyawan PT. Alamjaya Wirasentosa Medan, dalam hal ini penelitian lapangan terdiri dari :
  - a. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
  - b. Daftar Pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada para responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :
    - 1) Jawaban "Sangat Setuju" , diberi nilai 5
    - 2) Jawaban " Setuju" , diberi nilai 4
    - 3) Jawaban " Ragu-ragu" , diberi nilai 3
    - 4) Jawaban "Tidak Setuju" diberi nilai 2
    - 5) Jawaban " Sangat Tidak Setuju" diberi nilai 1.

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2004:135). Uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat bantu program SPSS versi 17.0 *for windows*.

#### a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17.00, dengan kriteria sebagai berikut :

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  , maka pertanyaan dinyatakan valid.

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  , maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha* . Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan



rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

## 2. Uji Statistik

Uji statistic analisis regresi linier berganda, dengan memakai program *software SPSS 15.00 for windows* yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Variabel terikat (Produktivitas Kerja)  
 X<sub>1</sub> = Variabel bebas (Seleksi)  
 X<sub>2</sub> = Variabel bebas (Penempatan Kerja)  
 X<sub>3</sub> = Variabel bebas (Pengembangan)  
 o = Konstanta  
 β<sub>1,2</sub> = Koefisien Regresi  
 e = error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

## 3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien detreminasi (adjusted R<sup>2</sup>) yaitu angka yang menunjukkan

besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ( $0 < \text{adjusted } R^2 < 1$ ), dimana nilai koefisien harus  $< 1$ , menjelaskan hubungan variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  dimana nilai tersebut menjelaskan hubungan tersebut.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) Uji Simultan (Uji F)

Kriteria pengujian

Dimana :  $F_{hitung} > F_{tabel}$  =  $H_0$  ditolak, jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.  
 $F_{hitung} < F_{tabel}$  =  $H_a$  diterima, jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

##### b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

Kriteria pengujian

Dimana :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  =  $H_0$  ditolak, jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat  
 $t_{hitung} < t_{tabel}$  =  $H_a$  diterima, jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada PT. Alamjaya Wirasantosa Medan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Seleksi, penempatan tenaga kerja dan pengembangan karyawan secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Alam Jaya Wirasantosa Medan.
2. Seleksi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan prestasi kerja karyawan pada PT. Alam Jaya Wirasantosa Medan dengan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9.870 > 1,980$ ).

#### B. Saran

Untuk memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan dalam meningkatkan aktivitas kerjanya maka peneliti memberikan saran sebagai berikut;

1. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan dari setiap tahap Seleksi karena pada setiap tahap tersebut dapat diketahui tingkat kemampuan dalam bekerja dari seorang pelamar.
2. Perusahaan perlu mengoptimalkan penempatan tenaga kerja dengan cara mempertimbangkan dan menyesuaikan laga pengemapatan tenaga kerja berdasarkan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja kondisi kesehatan serta usia karyawan.

3. Disarankan kepada perusahaan untuk tetap mengadakan pelatihan yang berkualitas agar produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan hasilnya akan lebih memuaskan pula. Hal ini harus didukung dengan metode pelatihan yang tepat, isi pelatihan yang relevan dengan praktek pekerjaan karyawan tersebut, serta didukung kemampuan instruktur pelatihan yang profesional dan berkompeten dalam pelaksanaan pelatihan tersebut.



## DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, (2007), **Organization (Organisasi)**, Alih Bahasa Iriyadi, Edisi Kelima, Cetakan Kedelapan, Penerbit PT. Erlangga, Surabaya.
- Gomes, Faustino Cardoso, (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Andi Offset, Yogyakarta.
- Ghozali Iman, (2001), **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Universitas Diponegoro, Jakarta.
- Hasibuan Malayu SP., (2003), **Manajemen Sumber Daya manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Kesembilan, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hariandja, Marihot T.E., (2005), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo.
- Jogiyanto, (2004), **Metodologi Penelitian Bisnis**, BPFE, Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajat, (2005), **Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi**, Edisi 1, Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2007), **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang M., (2004), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Moelyono M, (2005), **Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi**, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Mondy R. Wayne, (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesepuluh, Jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Siagian Sondang P., (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Keenam Belas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto, Bedjo, (2006), **Manajemen Tenaga Kerja**, Sinar Baru, Bandung.
- Simanjuntak, Payaman, (2001), **Prinsip dan Konsep Produktivitas**, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, Penerbit LPFE–UI, Jakarta.
- Sinungan, M, (2003), **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono, (2009), **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan Belas, Alfabeta, Bandung.

Jurnal :

Yudy Widiyantoro (2012) **“Pengaruh Seleksi, Penempatan Tenaga Kerja Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada Inspektorat Kabupaten Kediri”**. Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, Vol. 1, Nomor 3, Desember 2012.

Rahmi Norvia (2009) **“Pengaruh Seleksi, Penempatan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tatara Sentosa”** Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, Vol. 9, Nomor 11, Desember 2009

