



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH SELEKSI DAN PENEMPATAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUCOFINDO  
DIVISI HUMAN CAPITAL**

SKRIPSI

Risyad Jamaran

1402015149

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH SELEKSI DAN PENEMPATAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUCOFINDO DIVISI  
HUMAN CAPITAL**

SKRIPSI

Risyad Jamaran

1402015149

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2019

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH SELEKSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUCOFINDO DIVISI HUMAN CAPITAL”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 8 Agustus 2019

Yang Menyatakan,



(Risyad Jamaran )  
NIM 1402015149

## PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**JUDUL : PENGARUH SELEKSI DAN PENEMPATAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT  
SUCOFINDO DIVISI HUMAN CAPITAL**



**NAMA : RISYAD JAMARAN**

**NIM : 1402015149**

**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

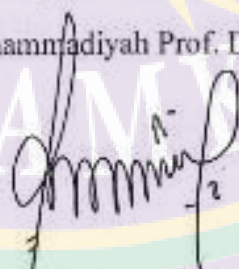
**TAHUN AKADEMIK : 2019**

Skrripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi :

|               |                              |   |
|---------------|------------------------------|---|
| Pembimbing I  | Drs. Ahmad H. Abubakar, MM   |  |
| Pembimbing II | Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M |  |

Mengetahui,

Ketua Program studi Manajemen Fakultas ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR.HAMKA

  
Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.

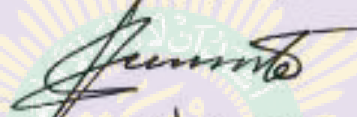
## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :  
**PENGARUH SELEKSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT SUCOFINDO DIVISI HUMAN CAPITAL**  
yang disusun oleh :  
Risyad Jamaran  
1402015149

Telah diperiksa dan dipertahankan didepan panitia ujian kesarjanaan strata satu  
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.  
DR. HAMKA

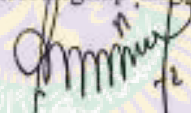
Pada tanggal : 8 Agustus 2019

Tim Penguji:  
Ketua merangkap anggota




(Dr. Sunarta, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.)

Anggota:



(Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR.

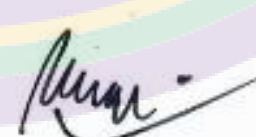
HAMKA



Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR.

HAMKA



Dr. Nuryadi Widjiharjono, S.E., M.M.



**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

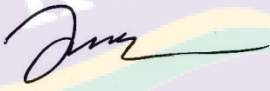
Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Risyad Jamaran  
NIM : 1402015149  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah yang berjudul **“PENGARUH SELEKSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUCOFINDO DIVISI HUMAN CAPITAL”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 8 Agustus 2019  
Yang menyatakan

  
(Risyad Jamaran)  
NIM 1402015149

## ABSTRAKSI

**Risayad Jamaran (1402015149)**

### **PENGARUH SELEKSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUCOFINDO DIVISI HUMAN CAPITAL**

*Skripsi, Program Strata satu Program Studi Manajemen Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.2019. Jakarta.*

Kata Kunci : Seleksi, Penempatan Kerja, dan Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan dari 50 responden dan data sekunder yang diperoleh melalui buku-buku atau literature yang berkaitan dengan penelitian ini. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *nonprobability sampling* atau dengan metode *sampling accidental*. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan pengukuran skala *likert*. Teknik pengolahan data analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi parsial, analisis koefisien korelasi berganda dan uji hipotesis. Kemudian data diproses menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi dengan diolah menggunakan SPSS 22.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel seleksi berpengaruh positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penempatan kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien Korelasi yang dihasilkan adalah 0,975 atau 97,5% yang berarti bahwa seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan berhubungan sangat kuat. Koefisien Determinasi yang dihasilkan adalah 0,948 atau 94,8% yang berarti bahwa variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kedua variabel independen yaitu (seleksi dan penempatan kerja), sedangkan sisanya 5,2% secara bebas dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini menunjukkan bahwa seleksi dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## ABSTRACT

**Risyad Jamaran (1402015149)**

### **THE EFFECT OF SELECTION AND JOB PLACEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT SUCOFINDO HUMAN CAPITAL DIVISION**

*Thesis, Program Strata one Management Studies Program Management Studies  
Program. Faculty of Economics and Business Universitas of Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA.2019. Jakarta.*

Keywords: Selection, Job Placement and Employee Performance

This study aims to determine the effect of job selection and placement on employee performance. The data used in this study are primary data collected from 50 respondents and secondary data obtained through books or literature related to this study. The sampling technique in this study is the nonprobability sampling technique or the accidental sampling method. Data collection techniques are carried out through questionnaires using Likert scale measurements. Data analysis data processing techniques used are descriptive analysis, multiple linear analysis, classical assumption test, partial correlation coefficient analysis, multiple correlation coefficient analysis and hypothesis testing. Then the data is processed using multiple linear regression analysis, correlation coefficient, and coefficient of determination by using SPSS 22.0. The results of this study indicate that partially the selection variable has a positive effect and has a significant effect on employee performance while work placement has a positive effect and has a significant effect on employee performance. The resulting correlation coefficient is 0.975 or 97.5% which means that the selection and placement of work on employee performance is very strongly related. The coefficient of Determination produced is 0.948 or 94.8%, which means that employee performance variables can be influenced by both independent variables (selection and work placement), while the remaining 5.2% are freely influenced by other factors. The conclusions that can be drawn from this study indicate that job selection and placement simultaneously influence employee performance



## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.*

Segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan Rahmat, Taufiq, dan Hidayah-Nya yang telah diberikan sehingga mampu menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo Divisi Human Capital”. Shalawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW dan keluarga-Nya yang telah membawa umat-Nya menuju zaman yang berkemajuan. Skripsi ini di susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata Satu (S1) program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Masih banyak kekurangan pada penulisan skripsi ini disebabkan keterbatasan daripada kemampuan, akan tetapi pertolongan Allah SWT serta dorongan semangat dari semua pihak, akhirnya penulisan Skripsi ini mampu terselesaikan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Zulpahmi, S.E., M. Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

4. Bapak Dr. Sunarta, S.E., M.M. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Tohirin, S.H.I., M.Pd.I. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M. selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Drs. Ahmad H. Abubakar, MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah menyediakan waktu untuk memberikan bimbingan serta arahan dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
8. Bapak Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah menyediakan waktu untuk memberikan bimbingan serta arahan dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah memberikan ilmu kepada saya.
10. Kedua Orang Tua , Adik dan seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan do'a restu semangat,serta motivasi yang tak terhingga.
11. Sahabat seperjuangan Abrar Sadin Spinoza, Bayu Ananta, Erda Naufal , Lutfi Febriansyah, Mohammad Facrizal yang saling mendukung, dan membantu proses skripsi ini.
12. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis hanya bisa berharap, semoga Allah SWT selalu memberikan perlindungan dan balasan yang lebih dikemudian hari.

Jakarta 8 Agustus 2019



**Risyad Jamaran**



## DAFTAR ISI

|   | Halaman |
|---|---------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....  | i       |
| <b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....  | ii      |
| <b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI</b> .....  | iii     |
| <b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....   | iv      |
| <b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH<br/>UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS</b> ..... | v       |
| <b>ABSTRAKSI/INTISARI</b> .....   | vi      |
| <b>ABSTARCT</b> .....   | vii     |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....   | viii    |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....   | xi      |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....   | xv      |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....  | xviii   |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....  | xix     |
| <b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>  |         |
| 1.1 Latar Belakang .....  | 1       |
| 1.2 Permasalahan .....  | 7       |
| 1.2.1 Identifikasi Masalah.....   | 7       |
| 1.2.2 Pembatasan Masalah.....   | 8       |
| 1.2.3 Perumusan Masalah .....   | 8       |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....   | 8       |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....  | 9       |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>  |         |
| 2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....  | 10      |
| 2.2 Telaah Pustaka .....  | 21      |
| 2.2.1 Pengertian Manajemen.....   | 21      |
| 2.2.2 Pengertian Sumber Daya Manusia.....   | 22      |
| 2.2.3 Kinerja Karyawan.....   | 23      |
| 2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....  | 23      |



|                                      |   |    |
|--------------------------------------|---|----|
| 2.2.3.2                              | <i>Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan</i> ..... | 24 |
| 2.2.3.3                              | <i>Faktor-faktor Kinerja Karyawan</i> .....         | 25 |
| 2.2.4                                | <i>Seleksi</i> .....                                | 26 |
| 2.2.4.1                              | <i>Pengertian Seleksi</i> .....                     | 26 |
| 2.2.4.2                              | <i>Dimensi dan Indikator Seleksi</i> .....          | 27 |
| 2.2.4.3                              | <i>Proses Seleksi</i> .....                         | 27 |
| 2.2.4.4                              | <i>Tujuan Seleksi</i> .....                         | 28 |
| 2.2.4.5                              | <i>Kendala Seleksi</i> .....                        | 29 |
| 2.2.5                                | <i>Penempatan Kerja</i> .....                       | 30 |
| 2.2.5.1                              | <i>Pengertian Penempatan Kerja</i> .....            | 30 |
| 2.2.5.2                              | <i>Dimensi dan Indikator Penempatan Kerja</i> ..... | 30 |
| 2.2.5.3                              | <i>Faktor - faktor Penempatan Kerja</i> .....       | 31 |
| 2.2.5.4                              | <i>Metode Penempatan Kerja</i> .....                | 33 |
| 2.2.5.5                              | <i>Syarat – syarat Penempatan Kerja</i> .....       | 34 |
| 2.3                                  | <i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i> .....            | 35 |
| 2.4                                  | <i>Rumusan Hipotesis</i> .....                      | 36 |
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> |   |    |
| 3.1                                  | <i>Metode Penelitian</i> .....                      | 37 |
| 3.2                                  | <i>Operasionalisasi Variabel</i> .....              | 37 |
| 3.3                                  | <i>Populasi dan Sampel Jenuh</i> .....              | 40 |
| 3.3.1                                | <i>Populasi</i> .....                               | 40 |
| 3.3.2                                | <i>Sampel</i> .....                                 | 40 |
| 3.4                                  | <i>Teknik Pengumpulan Data</i> .....                | 41 |
| 3.4.1                                | <i>Tempat dan waktu penelitian</i> .....            | 41 |
| 3.4.2                                | <i>Teknik Pengumpulan Data</i> .....                | 41 |
| 3.5                                  | <i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i> .....    | 43 |
| 3.5.1                                | <i>Analisis Statistik Deskriptif</i> .....          | 43 |
| 3.5.2                                | <i>Uji Kualitas Instrumen</i> .....                 | 45 |
| 3.5.2.1                              | <i>Uji Validitas</i> .....                          | 45 |
| 3.5.2.2                              | <i>Uji Reliabilitas</i> .....                       | 46 |
| 3.5.3                                | <i>Uji Asumsi Klasik</i> .....                      | 46 |

|   |    |
|---|----|
| 3.5.4 Analisis Regresi linier berganda.....                   | 51 |
| 3.5.4.1 Analisis Regresi linier berganda .....                | 51 |
| 3.5.4.2 Analisis Koefisien Korelasi.....                      | 52 |
| 3.5.5 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....               | 53 |
| 3.5.6 Uji Hipotesis .....                                     | 54 |
| 3.5.6.1 Uji statistik $t$ .....                               | 55 |
| 3.5.6.2 Uji Statistik $f$ .....                               | 55 |
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>                            |    |
| 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....                      | 56 |
| 4.1.1 Lokasi Penelitian .....                                 | 56 |
| 4.1.2 Sejarah Singkat PT. SUCOFINDO .....                     | 56 |
| 4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan .....                          | 57 |
| 4.1.4 Nilai Perusahaan .....                                  | 57 |
| 4.1.5 Struktur Organisasi Divisi Human Capital .....          | 58 |
| 4.1.6 Uraian Jabatan PT. SUCOFINDO Divisi Human Capital ..... | 58 |
| 4.2 Karakteristik Responden .....                             | 60 |
| 4.3 Analisis Tanggapan Responden .....                        | 64 |
| 4.3.1 Seleksi ( $X_1$ ).....                                  | 64 |
| 4.3.2 Penempatan Kerja ( $X_2$ ).....                         | 71 |
| 4.3.3 Kinerja Karyawan ( $Y$ ).....                           | 78 |
| 4.4 Uji Kualitas Data .....                                   | 86 |
| 4.4.1 Uji Validitas .....                                     | 86 |
| 4.4.2 Uji Reliabilitas .....                                  | 88 |
| 4.4.3 Analisis Statistik Deskriptif .....                     | 89 |
| 4.5 Uji Asumsi Klasik .....                                   | 90 |
| 4.5.1 Uji Normalitas .....                                    | 91 |
| 4.5.2 Uji Multikolinieritas .....                             | 93 |
| 4.5.3 Uji Heteroskedastisitas .....                           | 94 |
| 4.5.4 Uji AutoKorelasi .....                                  | 95 |
| 4.6 Uji Korelasi .....  | 96 |
| 4.6.1 Model Regresi Linier Berganda .....                     | 96 |

|  |     |
|--|-----|
| 4.6.2 Analisis Koefisien Korelasi .....              | 97  |
| 4.6.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) ..... | 100 |
| 4.7 Uji Hipotesis .....                              | 100 |
| 4.7.1 Uji $t$ Simultan (Uji $t$ ) .....              | 100 |
| 4.7.2 Uji $F$ Simultan (Uji $F$ ) .....              | 102 |
| 4.8 Pembahasan .....                                 | 103 |
| <b>BAB V PENUTUP</b>                                 |     |
| 5.1 Kesimpulan .....                                 | 109 |
| 5.2 Saran .....                                      | 116 |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....                          | 119 |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b>                               |     |
| <b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>                          |     |

## DAFTAR TABEL

| Tabel | Judul Tabel  | Halaman |
|-------|--|---------|
| 1.    | Ringkasan Penelitian Terdahulu.....  | 17      |
| 2.    | Operasionalisasi Variabel.....   | 38      |
| 3.    | Skor Nilai Skala <i>Likert</i> .....   | 43      |
| 4.    | Kriteria <i>Presentase</i> Tanggapan Responden .....                                     | 44      |
| 5.    | Kriteria Pengujian Autokorelasi.....   | 50      |
| 6.    | Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linear .....   | 54      |
| 7.    | Usia Responden.....  | 60      |
| 8.    | Jenis Kelamin Responden .....  | 61      |
| 9.    | Pendidikan Terakhir Responden .....  | 62      |
| 10.   | Penghasilan Responden.....   | 63      |
| 11.   | Surat lamaran menjadi syarat bagi calon karyawan dalam proses seleksi.....               | 64      |
| 12.   | CV dan proses administrasi sangat penting untuk calon karyawan dalam proses seleksi..... | 65      |
| 13.   | Saya menjadi karyawan di perusahaan ini melalui proses wawancara.                        | 65      |
| 14.   | Pada saat saya masuk di perusahaan ini diwawancarai oleh petugas perusahaan.....         | 66      |
| 15.   | Saya menjadi karyawan di perusahaan ini melalui psikotes.....                            | 67      |
| 16.   | Psikotes dilakukan oleh petugas perusahaan.....  | 67      |
| 17.   | Saya menjadi karyawan di perusahaan ini melalui tes kesehatan.....                       | 68      |
| 18.   | Check kesehatan pada proses seleksi dilakukan oleh orang yang ahli dibidangnya .....     | 69      |
| 19.   | Seleksi ( $X_1$ ) .....  | 69      |
| 20.   | Saya bekerja di perusahaan ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan.....        | 71      |



|  |    |
|--|----|
| 21. Saya memiliki latar belakang pendidikan yang dapat membantu menyelesaikan pekerjaan .....  | 72 |
| 22. Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang ditugaskan.....                           | 73 |
| 23. Saya memiliki pengetahuan yang dapat mendukung menyelesaikan pekerjaan .....               | 73 |
| 24. Saya bekerja di perusahaan ini sudah sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. ....        | 74 |
| 25. Saya memiliki Hardskill dan Softskill yang dapat membantu menyelesaikan pekerjaan.....     | 75 |
| 26. Penempatan kerja karyawan di perusahaan sudah sesuai dengan pengalaman kerja.....          | 75 |
| 27. Pengalaman kerja yang di dapat selama masa kerja , mendukung proses penempatan kerja. .... | 76 |
| 28. Penempatan Kerja (X <sub>2</sub> ). ....   | 77 |
| 29. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan .....         | 78 |
| 30. Saya telah melaksanakan pekerjaan dengan baik ,penuh ketelitian dan konsentrasi.....       | 79 |
| 31. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan perusahaan.....            | 80 |
| 32. Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang ditetapkan perusahaan.....                       | 80 |
| 33. Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.....                     | 81 |
| 34. Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan .....   | 82 |
| 35. Perusahaan memiliki fasilitas yang memadai sehingga tidak menyewa tempat.....              | 82 |
| 36. Pengawasan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan .....                          | 83 |
| 37. Saya mengajak karyawan lain untuk ikut aktif dalam kegiatan diskusi karyawan.....          | 84 |

|   |     |
|---|-----|
| 38. Saya akan menerima dan menjalankan kesepakatan hasil dari rapat bersama ..... | 84  |
| 39. Kinerja Karyawan (Y).....   | 85  |
| 40. Uji Validitas Variabel X1 (Seleksi) .....                                     | 87  |
| 41. Uji Validitas Variabel X2 (Penempatan Kerja) .....                            | 87  |
| 42. Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan) .....                             | 88  |
| 43. Hasil Uji Reliabilitas .....  | 89  |
| 44. Analisis Statistik Deskriptif .....   | 90  |
| 45. Uji Normalitas .....  | 91  |
| 46. Uji Multikolinieritas .....   | 93  |
| 47. Uji Autokorelasi .....  | 95  |
| 48. Regresi Linear Berganda.....  | 96  |
| 49. Koefisien Korelasi Parsial.....   | 98  |
| 50. Koefisien Korelasi Parsial.....   | 98  |
| 51. Uji Koefisien Korelasi Berganda .....   | 99  |
| 52. Uji Koefisien Korelasi Determinasi ( $R^2$ ) .....                            | 100 |
| 53. Hasil Uji Statistik t (Uji t) .....   | 101 |
| 54. Uji Statistik F (Uji F) .....   | 102 |

## DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Judul Gambar   | Halaman |
|--------|--|---------|
| 1.     | Kerangka Pemikiran Teoritis .....                              | 35      |
| 2.     | Struktur Organisasi Divisi Human Capital .....                 | 58      |
| 3.     | <i>Normal P-Plot of Regression Standardized Residual</i> ..... | 92      |
| 4.     | <i>Scatterplot</i> .....                                       | 94      |

## DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Judul  | Halaman |
|----------|--|---------|
| 1.       | Kuesioner .....                                      | 1/33    |
| 2.       | Data Kuesioner.....                                  | 6/33    |
| 3.       | <i>Output Data SPSS 22.00</i> .....                  | 15/33   |
| 4.       | Tabel r .....  | 25/33   |
| 5.       | Tabel t.....   | 26/33   |
| 6.       | Tabel F .....  | 27/33   |
| 7.       | Tabel DW .....                                       | 28/33   |
| 8.       | Surat Tugas .....                                    | 29/33   |
| 9.       | Formulir Pengajuan Persetujuan Judul Skripsi .....   | 30/33   |
| 10.      | Catatan Konsultasi Skripsi Pembimbing I (satu) ..... | 31/33   |
| 11.      | Catatan Konsultasi Skripsi Pembimbing II (dua).....  | 33/33   |



## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting di dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan mereka. Berbagai macam visi dan misi yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia mempunyai tugas untuk membawa perusahaan mencapai tujuan mereka. dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang berkompoten dan selaras dengan tujuan perusahaan. Perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia secara maksimal untuk mendapatkan hasil sesuai dengan apa yang perusahaan harapkan.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses berjalannya perusahaan oleh karena itu kinerja sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Permasalahan faktor internal kinerja karyawan pada PT SUCOFINDO yaitu meliputi rasa tanggung jawab, suka menggunakan waktu seenaknya, dan disiplin kerja sehingga berdampak pada hasil kerja yang kurang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain faktor internal ada faktor eksternal yaitu

berasal dari luar diri karyawan misalnya pada PT SUCOFINDO ada beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan targetnya bukan karena malas tapi karena memaksakan karyawan menyelesaikan tugas-tugas perusahaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut sehingga berdampak kinerja karyawan menurun.

#### Penilaian Kinerja Karyawan

| Bulan                         | Indeks Nilai |             |
|-------------------------------|--------------|-------------|
|                               | Tahun 2016   | Tahun 2017  |
| <b>Oktober</b>                | 82.4         | 80          |
| <b>Nopember</b>               | 82.7         | 80.6        |
| <b>Desember</b>               | 82.7         | 80.6        |
| <b>Indeks Nilai Rata-Rata</b> | <b>82.6</b>  | <b>80.4</b> |

*Sumber: PT. SUCOFINDO*

Dari tabel diatas menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan pada PT Sucofindo Divisi Human Capital yang didasari pada hasil indeks nilai. Yaitu perbandingan antara periode bulan Oktober-Desember 2016 (triwulan) sebesar 82.6 dengan periode bulan Oktober-Desember 2017 (triwulan) sebesar 80.4. yang artinya kinerja karyawan pada periode bulan Oktober-Desember 2016 lebih baik dari pada kinerja karyawan pada periode bulan Oktober-Desember 2017 dengan mengalami penurunan sebesar 2.2 %. Penilaian kinerja karyawan tersebut diukur dengan menggunakan metode *key performance indicator*, *key performance indicators* adalah suatu metode yang umumnya diterapkan oleh sebagian besar organisasi atau perusahaan untuk menilai kemajuan yang dicapai oleh perusahaan organisasi yang bersangkutan.

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah seleksi. seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan. Seleksi tenaga kerja juga diperlukan untuk melanjutkan tujuan perusahaan seperti kelangsungan hidup, pertumbuhan, dan keuntungan. Apabila tidak ada proses seleksi dalam perusahaan dimungkinkan terjadinya ketidaksesuaian antara keahlian, pengetahuan dan keterampilan terhadap kebutuhan perusahaan.

Dalam proses seleksi ini dibutuhkan pemahaman kriteria apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Karena perusahaan membutuhkan seorang karyawan untuk membantu operasional perusahaan, tetapi banyak perusahaan termasuk perusahaan yang saya teliti mempunyai kesalahan dalam merekrut ataupun seleksi salah satu permasalahannya yaitu merekrut teman atau saudara, meskipun rekomendasi dari kerabat atau relasi kerap memberikan jalan pintas proses seleksi karyawan dan mempunyai alasan sudah kenal, tetapi bisa jadi hal tersebut dapat mengakibatkan suatu kesalahan fatal dan pastikan pelamar memiliki kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan dan tetap bersifat profesional.

Permasalahannya yang berikutnya yaitu melupakan pengecekan ulang data data dan latar belakang karyawan. Menilai karyawan bukan sekedar tentang latar pendidikan atau pengalaman kerja yang panjang, tapi temukan dan gali lebih dalam tentang calon karyawan pegawai tersebut dengan cara menelpon

perusahaan sebelumnya, melakukan pengecekan via social media dan lain sebagainya. Dari sini kualifikasi yang tersembunyi dapat ditemukan dengan lebih jelas.

Permasalahan atau kendala seleksi berasal dari tolak ukur, penyeleksi, dan pelamar. Maka dengan itu diperlukan kebijaksanaan seleksi yang sangat cermat dan teliti dalam penerimaan karyawan yang nantinya akan menempati posisi jabatan sesuai kemampuannya.

Penempatan kerja diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi organisasi disamping merupakan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi. Kesesuaian penempatan pegawai dengan bidangnya sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan di PT SUCOFINDO.

Ketetapan menempatkan para pegawai pada posisi yang tepat merupakan salah satu faktor penting dalam usaha membangkitkan keairahan kerja karyawan itu sendiri. Dengan penempatan yang tidak tepat, kinerja seseorang tidak akan sesuai dengan harapan manajemen dan tuntutan organisasi, dengan demikian mereka menampilkan produktifitas kerja yang rendah sehingga dapat berakibat pada kejenuhan dan kebosanan.

Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan - kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab. sebagaimana terlihat pada PT SUCOFINDO masih

ditemukannya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan pengetahuan yang mereka miliki. dilain pihak juga masih ada beberapa pegawai yang bekerja pada posisi yang tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai penempatan kerja harus didasarkan pada deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan, serta berpedoman kepada prinsip..

Untuk seleksi penempatan dapat dilaksanakan secara optimal karena mereka yang terbaiklah yang akan dipilih. tapi apabila sebaliknya dimana posisi yang lowong lebih banyak dari yang tersedia, masih memungkinkan dilakukan pengelompokkan dan penempatan yang optimal, melalui penempatan kerja yang paling sesuai dengan persyaratan jabatan.

**Tabel 1.1**

**Research Gap Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan**

| <b>Judul Penelitian</b>                    | <b>Hasil Penelitian</b>  | <b>Peneliti</b>  |
|--|--|--|
| Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan | Terdapat pengaruh positif antara seleksi terhadap kinerja karyawan       | 1. Yulasma (2016)<br>2. Ibnu Al Avisena (2016)<br>3. Septiani Puspitasari (2018) |
|  | Tidak terdapat pengaruh positif antara seleksi terhadap kinerja karyawan | 1. Tiara Sinta(2012)<br>2. Vicky Widyaksana (2011)                               |

*Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2019*

Seleksi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Yulasma, Ibnu Al Avisena, dan Septian Puspitasari menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tiara Sinta dan Vicky Widyaksana bahwa seleksi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.2

## Research Gap Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

| Judul Penelitian                                    | Hasil Penelitian  | Peneliti   |
|---|---|--|
| Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan | Terdapat pengaruh positif antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan       | 1. Akintan (2018))<br>2. Adolfina (2015)<br>3. Rigska Vicktor (2017) |
|   | Tidak terdapat pengaruh positif antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan | 1. Shaputra(2013)<br>2. Dina Nurbaiti (2014)                         |

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2019

Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Akintan, Adolfina dan Rigska Vicktor menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shaputra dan Dina Nurbaiti bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis memilih judul :

**“ Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SUCOFINDO Divisi Human Capital”.**

## 1.2 Permasalahan

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Apakah Seleksi berpengaruh pada PT. SUCOFINDO Divisi Human Capital?



2. Apakah Penempatan Kerja berpengaruh pada PT. SUCOFINDO Divisi Human Capital?
3. Apakah Seleksi dan Penempatan Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan pada PT. SUCOFINDO Divisi Human Capital?
4. Bagaimanakah Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. SUCOFINDO Divisi Human Capital?
5. Bagaimanakah Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SUCOFINDO Divisi Human Capital?
6. Bagaimanakah Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SUCOFINDO Divisi Human Capital?

#### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan masalah yang ada maka penulis membatasi penulisan yang dikarenakan oleh adanya keterbatasan waktu, pikiran, dan sarana yang ada. Maka penulis hanya membatasi dan membahas mengenai :

1. Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan di PT. SUCOFINDO Divisi Human Capital.
2. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. SUCOFINDO Divisi Human Capital.
3. Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. SUCOFINDO Divisi Human Capital.

#### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Bertitik tolak dari identifikasi masalah pada pembatasan masalah diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja karyawan PT. SUCOFINDO Divisi Human Capital.
2. Adakah Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SUCOFINDO Divisi Human Capital.
3. Adakah Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. SUCOFINDO Divisi Human Capital.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan diadakanya penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1 Untuk mengetahui Proses Seleksi di PT. SUCOFINDO Divisi Human Capital.
- 2 Untuk mengetahui Penempatan Kerja di PT. SUCOFINDO Divisi Human Capital.
- 3 Untuk mengetahui Kinerja Karyawan di PT. SUCOFINDO Divisi Human Capital.
- 4 Untuk mengetahui Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. SUCOFINDO Divisi Human Capital.
- 5 Untuk mengetahui Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SUCOFINDO Divisi Human Capital.
- 6 Untuk mengetahui Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SUCOFINDO Divisi Human Capital.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen SDM dan dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan selanjutnya.

## 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai alternatif masukan dan pertimbangan dalam upaya pengelolaan usaha dan penyusunan strategi.

## 3. Bagi Peneliti

Peneliti dapat memperdalam pengetahuannya di dalam bidang Manajemen SDM serta mengimplementasikan teori yang sudah didapatkan selama perkuliahan.



## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ais, Zakiyudin. (2012). *Sistem Informasi Manajemen*. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta: 1996.
- Al Avisena, Ibnu (2016). *Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik Divisi Produksi*. JAB. Vol. 19 No. 1.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryo, DR. 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Febrianti Widianingshi, Elizabeth. (2014). *Pengaruh Pelatihan , Penempatan Kerja , dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado*. JAB . Vol. 2 No.2.
- Henry, Simamora (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Juni Priansa , Donni (2014). *Manajemen Perkantoran , Jakarta: Alfabeta*.
- Jolaosho , Shodiya , Olajide Alade Raji , Akintan. (2018). *The Effect of Recruitment and Selection Proscsess on Job Performance in Telecommunication Industry in Nigeria*. JAB. Vol 4 No.2 .
- Liana Sari, Evi (2015). *Pengaruh Pemberian Kompenasai Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Ryan Jaya Persada*. JAB Vol.4 No.12 .
- Pusparani, Devira (2018). *Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi)* JAB Vol.58 No.2.
- Puspitasari, Septiani (2017). *Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. INTI Bandung*. JAB Vol. 3 No. 2 .
- Prof. Dr. H. Veithzal Rivai, M.B.A & Ella Jauvani Sagala, S. Psi., M.Sc., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta : Penerbit PT.Raja Grafindo Persada.

- Rafii, Muhammad. (2015). *Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank RiauKepri Pekanbaru*. Jurnal FISIP Vol.2 No.1.
- Raymond, Rigska, dan Vicktor. (2017). *Pengaruh Seleksi, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal EMBA Vol.5 No.3 Hal. 4235-4244.
- Rukajat Ajat , DR. 2018, *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*,--Ed.1,Cet,1—Yogyakarta: Deepublish, Oktober 2018
- Sarinah , Rahmat Simon Gultom ,dan Asep Ali Thabah (2016). *The Effect of Recruitment and Employee Selection on Employee Placement and Impacts Towards Employee Performance at PT. Sriwijaya Air*. JAB. Vol. 3 No. 1.
- Suwartno (2013) *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta : Alfabeta .
- Soe'oad Hakam, Moehammad (2015). *Pengaruh Kompenasai Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Persero regional office Malang*. JAB. Vol.25 No.1.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_.(2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Sopiah (2013). *The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesai*. JAB Vol.3 No.2.
- Thomas, Sumarsan. (2013). *Perpajakan Indonesia Edisi 3*. Jakarta: PT Indeks Permata Puri Media.
- William Gobi , Leonardo. (2015). *Pengaruh Pelatihan , Penempatan Kerja , dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado*.JAB . Vol. 3 No.4.
- Yulasma (2016). *Pengaruh Rekrutmen ,Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk .* JAB. Vol.23 No.1 .