

PENGARUH SELEKSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN DIVISI PRODUKSI DI PT. BARATA INDONESIA PERSERO GRESIK

Ibnu Al Avisena
Universitas Hang Tuah Surabaya
ibnualavisena@yahoo.co.id

Abstract

This study tries to analyze the influence of selection and job placement on employee performance in the production division at PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik which aims to determine the effect of selection and job placement on employee performance in the production division at PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik. This type of research is explanatory research. Sampling technique using probability sampling with simple random sampling technique where sampling of member of population have equal opportunity to be taken as sample. Technique of collecting data using kuisoner. Analytical techniques are descriptive analysis and simple linear regression analysis with the help of SPSS 13.0 for windows.

This research resulted conclusion that correlation coefficient value 0,454 meaning 45,4% change of employee performance influenced by selection and placement, while the rest is 54,6% influenced by variable or other factor outside model used in this research. Based on hypothesis testing with test of 7,461 and equal to 1,996 so that (7,461 > 1,996) at $\alpha = 5\%$ can be concluded that variable selection and placement have positive and significant effect to employee performance variable

Keyword: Selection, Placement, Performance

I. Pendahuluan

Masalah Pada saat ini pentingnya peranan manajemen sumber daya manusia tercermin dari kebijaksanaan perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya. Sehingga dapat berperan besar dalam bekerja sama dan mendukung strategi perusahaan.

Proses untuk mendapatkan, menyeleksi, dan menempatkan tenaga kerja telah menempati peran yang terpenting bagi perusahaan. Faktor manusia pada kenyataannya tidak dapat disangkal lagi dan telah disadari merupakan faktor penentu bila dibanding dengan segala alat pelengkap seperti uang, mesin dan sebagainya didalam usaha-usaha perusahaan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, tenaga kerja yang cakap adalah salah satu faktor penting bagi negara-negara yang sedang berkembang dan kurangnya tenaga-tenaga yang cakap akan menghambat perkembangan tersebut.

Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi dalam melaksanakan tugas, sehingga berdaya guna dan berhasil guna. Hamidm (2003:40) berpendapat bahwa "Karyawan yang profesional dapat diartikan

sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya”.

Mengingkat faktor tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam pelaksanaan proses produksi maka diperlukan tenaga kerja yang mempunyai keterampilan dan keahlian demi kelangsungan hidup perusahaan. Langkah Awal dalam mendapatkan tenaga kerja atau karyawan yang baik pada umumnya dimulai dengan seleksi, Pemeliharaan dan penempatan kerja karyawan. Sebab fungsi ini merupakan kelanjutan mempersiapkan karyawan yang benar-benar mampu dan sanggup menjalankan tugasnya.

Seleksi dan penempatan tenaga kerja ini sangatlah besar manfaatnya dan ini merupakan dalam mengadakan pemilihan tenaga kerja. Untuk menempati jabatan-jabatan yang tersedia dalam perusahaan yaitu menempatkan orang tepat untuk jabatan tepat (*the right man on the right place and the right man behind the right job*). Maka untuk mendapatkan tenaga kerja yang baik pada masa yang akandatang dan masa sekarang ini, manajer personalia harus memilih orang yang tepat pada tempat yang tepat karena ini mempengaruhi pengembangan dan pemeliharaan mental maupun keahlian karyawan selanjutnya.

Hal tersebut diatas mendorong peneliti ingin mengetahui apakah kinerja karyawan yang ada di bagian Divisi Produksi PT. Barata Indonesia tersebut dipengaruhi oleh seleksi dan penempatan karyawan. Mengingat begitu pentingnya seleksi dan penempatan kerja karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam organisasi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini.

II. Landasan Teori

Peranan manusia dalam suatu perusahaan semakin di yakini kepentingannya. Tujuan perusahaan tidak mungkin akan terwujud tanpa peran aktif dari manusia yang mengelola perusahaan. Perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya peran serta sumber daya manusia, meskipun sudah ada teknologi yang serba otomatis. Kemajuan teknologi tidak akan menggeser peran sumberdaya manusia secara keseluruhan dalam perusahaan karena ada hal-hal yang tidak dapat dilakukan oleh teknologi.

Manusia merupakan sumber daya yang berbeda dengan sumber daya yang lainnya, karena manusia mempunyai kemampuan berpikir, perasaan dan tingkah laku yang berbeda, karena itu diperlukan kemampuan yang baik dalam manajemen sumber daya manusia yang dikelola dengan baik dan efisien.

Dessler (1992:42) dalam bukunya *Human Resources Management* mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah semua konsep dan teknik yang dibutuhkan untuk menangani aspek personalia atau sumber daya manusia dari semua posisi manajerial, seperti rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan, pemberian imbalan, dan penilaian. Yang menarik bahwa dalam buku itu secara implisit Dessler menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia pada dasarnya adalah sebutan baru untuk manajemen personalia.

Menurut Hasibuan (2010:47) mengemukakan bahwa : “seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan”.

Menurut Hasibuan (2010:63) “Penempatan (*placement*) karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus

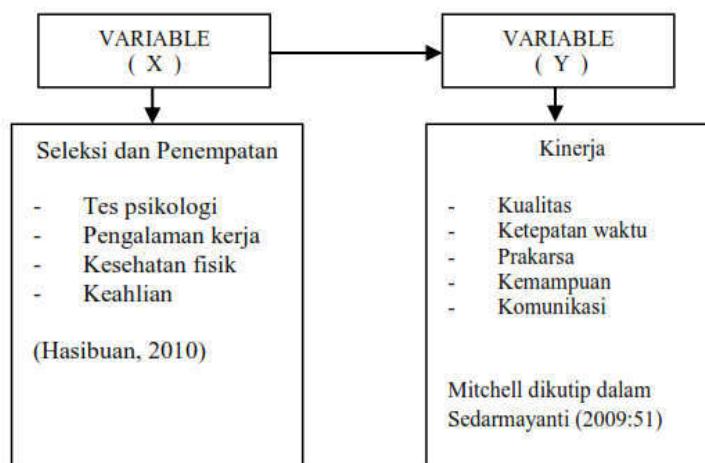
seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut, dengan demikian calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya dijabatan bersangkutan”.

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Mangkunegara (2004:67) dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hipotesis Dan Model Hipotesis

Hipotesis terdiri dari dua kata : hipo berarti keraguan dan tesis berarti kebenaran. Jadi, hipotesis berarti kebenaran yang masih diragukan. Dia akan ditolak jika salah, dan diterima jika fakta-fakta empiris dalam penelitian membenarkan. Jadi, penolakan dan penerimaan hipotesis sangat tergantung kepada hasil-hasil penelitian empiris (Mantara, 2004).

Untuk mengetahui pengaruh seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran. Seleksi dan penempatan adalah sebagai variable bebas (*variable independent*), sedangkan kinerja adalah variable terikat (*variable dependen*), maka hubungan antara variabel-variabel bebas dan variable terikat dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar.1. Kerangka Konsep Penelitian

Hipotesis yang diajukan “*Diduga Ada Seleksi dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi Produksi PT. Barata Indonesia Persero*”.

III. Metode Penelitian

Sehubungan dengan judul yang dikemukakan dan tujuan yang hendak dicapai, maka tipe penelitian yang digunakan merupakan *Explanatory* yaitu untuk

menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis, pada penelitian ini akan menjelaskan Pengaruh seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Operasional Variabel

1. Variable bebas (*Independen Variable*) X :Seleksi dan Penempatan

Menurut Hasibuan (2010:47) Adapun indikator-indikator dari variabel Seleksi dan penempatan ini antara lain : (a) Tes psikologi; (b) Pengalaman kerja; (c) Kesehatan fisik dan (d) Keahlian

2. Variable terikat (*Dependent Variable*) Y : Kinerja

Menurut Mitchell dikutip dalam Sedarmayanti (2009:51) menyatakan bahwa untuk penilaian kinerja seseorang harus mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut : (a) Kualitas kinerja; (b)Ketepatan waktu; (c) Prakarsa (d) Kemampuan dan (d) Komunikasi

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian Divisi Produksi PT. Barata Indonesia (persero) Gresik sebanyak 222 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan teknik populasi dilakukan secara acak sehingga setiap anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Menurut Slovin dalam Umar (1998:107) untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi maka rumus yang di pakai yakni

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{222}{1 + 222(0.1)^2} \quad n = \frac{222}{3.22} \quad n = 68.9$$

Dengan dasar pendapat di atas tentang penentuan sampel, maka penulis menentukan sampel sebanyak 68.9 responden dengan pembulatan menjadi 69 responden bagian divisi produksi pada PT. Barata Indonesia.

Teknik Analisis Data

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka beberapa metoda analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, analisis statistik deskriptif, analisis regresi sederhana, uji normalitas, uji koefesien determinasi, uji t.

IV. Hasil dan Pembahasan

Kategorisasi Variable Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil kuisioner yang telah disebarluaskan pada responden maka dapat dijelaskan mengenai hasil dari penelitian yang dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Penulis menyebarkan kuisioner sebanyak 69 responden, dimana responden merupakan karyawan pada PT. Barata Indonesia.

Tabel.1 Deskripsi Variable Seleksi Dan Penempatan Kerja

Nilai	Tanggapan	Prosentase (%)	kategori
X ≥ 36.66	55	79.7	Baik
23.34 ≤ X < 36.66	14	20.3	Cukup
X < 23.34	0	0	Kurang
Jumlah	69	100	

Sumber : data diolah, 2014

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa 55 karyawan (79,7%) menyatakan seleksi dan penempatan yang meliputi tes psikologi, pengalaman kerja, kesehatan fisik, keahlian sudah baik dan 14 karyawan (20,3%) yang menyatakan seleksi dan penempatan yang dilakukan cukup. Tidak ada responden yang menyatakan seleksi yang dilakukan adalah kurang.

Tabel 2. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Nilai	Tanggapan	Prosentase (%)	kategori
$X \geq 36.66$	60	87.0	Baik
$23.34 \leq X < 36.66$	9	13.0	Cukup
$X < 23.34$	0	0	Kurang
Jumlah	69	100	

Sumber : data diolah, 2014

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa 60 karyawan (87,0%) menyatakan kinerja karyawan di perusahaan ini baik, 9 karyawan (13.0%) menyatakan cukup dan tidak ada yang menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah kurang.

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Validitas Instrumen

Uji ini dilakukan untuk mengetahui validitas butir-butir pertanyaan. Uji ini pada SPSS 13. Jika r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel maka butir pertanyaan tersebut dapat diterima atau valid. Sebelum mencari nilai r tabel dalam tabel statistik r . Peneliti terlebih dahulu harus menentukan berapa derajat kebebasannya. Adapun rumus derajat kebebasan (*degree of freedom*) adalah $df = n - k - 1$. Dalam penelitian ini, diketahui jumlah n adalah 69 sampel dan k adalah 1 variabel bebas sehingga besarnya df adalah $69 - 1 - 1 = 67$ dengan alpha 0,05 ($\alpha = 5\%$), didapat r tabel 0,236

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 13, dari variabel seleksi dan penempatan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Seleksi dan penempatan (X)	1	0.390	>0.236	Item soal valid
	2	0.545	>0.236	Item soal valid
	3	0.517	>0.236	Item soal valid
	4	0.607	>0.236	Item soal valid
	5	0.441	>0.236	Item soal valid
	6	0.480	>0.236	Item soal valid
Kinerja (Y)	7	0.707	>0.236	Item soal valid
	8	0.408	>0.236	Item soal valid
	9	0.433	>0.236	Item soal valid
	10	0.611	>0.236	Item soal valid
	11	0.513	>0.236	Item soal valid
	12	0.532	>0.236	Item soal valid
	13	0.527	>0.236	Item soal valid
	14	0.653	>0.236	Item soal valid
	15	0.476	>0.236	Item soal valid
	16	0.471	>0.236	Item soal valid
	17	0.629	>0.236	Item soal valid
	18	0.488	>0.236	Item soal valid
	19	0.513	>0.236	Item soal valid
	20	0.468	>0.236	Item soal valid

Dari diatas terlihat bahwa masing-masing item memiliki r hitung lebih besar dan positif dibanding r tabel untuk $(df) = 69-1-1 = 67$ dan alpha 0,05 dengan uji dua sisi didapat r tabel sebesar 0,236 artinya masing- masing item pertanyaan dalam dua variable X dan Y adalah valid.

2. Uji Reliabilitas instrumen

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk menguji reliabilitas ini digunakan tes kehandalan *Alpha Cronbach* yang akan menunjukkan ada tidaknya konsistensi. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 13. Berikut hasil uji reliabilitas untuk variabel seleksi dan penempatan, kinerja karyawan

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Seleksi Dan Penempatan, Variabel Kinerja Karyawan

No.	Variabel	Alpha Hitung	Alpha Cronbach	Kritik Pengujian	Keterangan
1.	Seleksi dan penempatan	0.743	0.60	Alpha hitung > Alpha Cronbach	Reliabel
	Kinerja karyawan	0.715	0.60	Alpha hitung > Alpha Cronbach	Reliabel

Sumber : data diolah, 2014

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas dari variabel seleksi dan penempatan diperoleh koefesien reliabilitas Alpha hitung sebesar 0,743. dengan demikian hasil penghitungan koefisiensi reliabilitas Alpha hitung lebih besar dari *Alpha Cronbach* ($0,743 > 0,60$). sedangkan hasil uji reliabilitas dari variabel kinerja karyawan diperoleh koefesien reliabilitas Alpha hitung sebesar 0,715. dengan demikian hasil penghitungan koefesien reliabilitas Alpha hitung lebih besar dari *Alpha Cronbach* ($0,715 > 0,60$).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam suatu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang memiliki distribusi normal. Hasil pengujian normalitas data melalui SPSS 13 adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Normalitas Variabel X dan Y
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	X	Y
N	69	69
Normal Parameters ^{a,b}		
Mean	40.4348	41.9855
Std. Deviation	4.30280	4.07103
Most Extreme Differences		
Absolute	.074	.143
Positive	.056	.073
Negative	-.074	-.143
Kolmogorov-Smirnov Z	.615	1.192
Asymp. Sig. (2-tailed)	.844	.117

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumbe:r Diolah Peneliti 2014

Berdasarkan hasil pengujian normalitas di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan (sig.) variabel X lebih besar dari α ($0,844>0,05$) dan signifikansi variable Y lebih besar dari α ($0,117>0,05$) dengan demikian sampel variabel X dan Y berasal dari sampel berdistribusi normal sehingga hal ini memungkinkan untuk proses analisis selanjutnya.

Persamaan Regresi Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh variabel seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan di PT. Barata Indonesia, digunakan analisis regresi sederhana. Hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 13 disajikan pada tabel (4.29).

Tabel 6. Hasil Olah Data Pengujian Regresi

Variable	Koefesien Regresi (B)	T hitung	Sig.t
Konstanta	16.213	4.668	0.000
Seleksi dan penempatan (X)	0.637	7.461	0.000
<i>R</i> <i>R</i> <i>R</i>	0.454 0.674		

Berdasarkan tabel hasil perhitungan dengan menggunakan analisa regresi linear sederhana diatas maka dapat disusun persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 16.213 + 0.637X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a)

Nilai $a = 16,213$ menunjukkan besarnya pengaruh hubungan antara seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya apabila variabel bebas tersebut sama dengan konstan, maka diprediksikan kinerja karyawan (Y) naik sebesar 16,213

2. Koefisien regresi seleksi dan penempatan (X)

$b = 0,637$ menunjukkan adanya kenaikan variable seleksi dan penempatan yang dapat mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan atau dengan kata lain jika seleksi dan penempatan naik satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar $0,637$.

Koefesien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan variabel bebas (seleksi dan penempatan) X terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) Y. berdasarkan tabel 4,29 hasil pengolahan data diperoleh nilai $R = 0,674$. koefesien korelasi tersebut menunjukkan bahwa variabel seleksi dan penempatan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Barata Indonesia.

Pengujian Hipotesis

Agar hasil analisis regresi tersebut dapat dipakai untuk menyimpulkan tingkat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, maka koefesien regresi tersebut perlu diuji kebenarannya, dengan menggunakan teknik statistik uji t. Adapun langkah-langkah yang digunakan dalam pengujian hipotesis ini adalah sebagai berikut :

$H_0 : b = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan antara seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Barata Indonesia.

$H_a : b \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan antara seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Barata Indonesia.

Diketahui variable bebas (seleksi dan penempatan) X, nilai t hitung adalah 7,461 lebih besar daripada t tabel 1,996 artinya, ada pengaruh signifikan antara variabel seleksi dan penempatan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS juga memberikan informasi besarnya signifikansi 0.000 lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05). Berarti variable bebas seleksi dan penempatan X memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja Y, sehingga hipotesis yang diajukan terbukti.

Interpretasi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana yang telah dilakukan diperoleh nilai koefesien regresi variable seleksi dan penempatan (X) adalah sebesar $0,637$. Nilai koefesien dari variabel seleksi dan penempatan adalah positif yang menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel seleksi dan penempatan (X) dengan kinerja (Y) atau dengan kata lain semakin tinggi pengaruh seleksi dan penempatan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa seleksi dan penempatan dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangsih karyawan terhadap perusahaan. Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa seleksi karyawan mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Juvenio A. Ximenez Pires, 2011). Yang menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan harus memperhatikan dan mengembangkan sistem seleksi serta kemampuan kerja melalui program pelatihan dan memberikan kesempatan kepada karyawan agar minat dan bakat yang dimiliki karyawan dapat tersalurkan sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Nilai koefesien korelasi berdasarkan hasil perhitungan adalah sebesar $0,454$ menunjukkan bahwa antara variable seleksi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat. Hasil tersebut menunjukkan besarnya nilai

koefesien korelasi adalah 45,4%. Nilai ini menunjukan bahwa 45,4% perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh seleksi dan penempatan, sedangkan sisanya yaitu 54,6% di pengaruhi oleh variabel atau faktor lain diluar model yang digunakan dalam penelitian ini.

Menurut Robert L Mathis dan John H Jackson (2001:305), menerangkan bahwa seleksi merupakan proses pemilihan individu-individu yang memiliki kualifikasi yang relevan untuk mengisi posisi dalam suatu organisasi. Tanpa para karyawan yang memenuhi persyaratan sebuah organisasi berada dalam posisi yang lebih buruk untuk berhasil. Seleksi lebih dari sekedar pemilihan orang-orang terbaik dari yang tersedia. Menyeleksi sekumpulan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan (*knowledge-skill-abilities-KSAs*) yang sesuai, yang merupakan satu paket yang terdapat pada manusia merukan usaha untuk memperoleh "kecocokan" antara apa yang dapat dilakukan pelamar apa yang ingin lakukan serta apa yang dibutuhkan oleh organisasi.

Menurut Hasibuan (2010) Seleksi dan penempatan sangat berhubungan erat kaitanya dengan kinerja. Hal ini terlihat dari bagaimana seleksi dan penempatan kerja mempengaruhi kinerja. Dengan seleksi yang baik, karyawan yang diterima akan lebih *qualified* sehingga pembinaan, pengembangan dan pengaturan karyawan menjadi lebih mudah, kemampuan kerja akan lebih terjamin yang akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

IV. Kesimpulan dan Saran

a. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis yang penyusun paparkan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara umum seleksi dan penempatan kerja yang terjadi pada bagian divisi produksi di PT. Barata Indonesia persero Gresik dapat dikatakan baik, hal ini terlihat dari hasil perhitungan berdasarkan jawaban responden yang ditunjukan oleh sejumlah skor yang diperoleh dalam variable X (seleksi dan penempatan) yaitu pada parameter 79,7% yang berarti berada pada kriteria baik dan dapat disimpulkan berjalan dengan efektif, meskipun belum seideal yang diharapkan dengan adanya beberapa indikator yang masih bernilai rendah.
2. Kinerja karyawan pada bagian divisi produksi di PT. Barata Indonesia persero Gresik selama ini dapat dikatakan dalam kriteria baik dan dapat disimpulkan berjalan dengan efektif, walaupun belum mencapai tingkat ideal. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden dalam menjawab setiap butir-butir peryataan angket yang ditunjukan oleh sejumlah skor yang diperoleh variabel Y (kinerja karyawan) yaitu pada parameter 87,0% yang berarti kinerja karyawan berada pada kriteria baik, meskipun belum seideal yang diharapkan dengan adanya beberapa indikator yang masih bernilai rendah.
3. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Seleksi dan penempatan berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 45,4% sedangkan 54,6% dipengaruhi faktor lain dan dari hasil hipotesis statistik diperoleh bahwa t hitung $> t$ tabel yaitu $7,461 > 1,996$ yang menyatakan seleksi dan penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka ada beberapa saran:

1. Seleksi dan penempatan yang dilakukan pada divisi produksi PT. Barata Indonesia berjalan efektif, hal ini harus terus dipertahankan atau dikembangkan lagi agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.
2. Seleksi ini dapat lebih bermanfaat bagi karyawannya bila dilakukan secara lebih intensif dengan instrument seleksi yang sudah berjalan dengan baik agar lebih di akuratkan lagi untuk memperhatikan pengalaman para karyawan, sehingga karyawan dalam penempatannya dapat beradaptasi dengan cepat untuk mengeluarkan kemampuannya secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Perusahaan hendaknya lebih memberikan pengarahan serta pelatihan-pelatihan terhadap karyawan yang belum berprestasi. Lain halnya dengan karyawan yang sudah berprestasi, perusahaan perlu memberikan suatu bentuk hadiah seperti kenaikan gaji, kenaikan jabatan atau bentuk imbalan yang kongkrit lainnya agar dapat mempertahankan atau meningkatkan lagi kinerjanya.

Daftar Referensi

- Dessler, Gary, (1997), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Indeks Jakarta.
- Hamidm, E.S., Rowi, Budiman, (2003), Membangun Profesionalia Dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2003), Prencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, PT. Refika Aditam, Bandung.
- Nimran, Umar, (1999), Prilaku Organisasi, CV. Citra Medika, Sepanjang.
- Mathis, Robert L Dan Jackson, John H, (2001), Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke 1, Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti, (2009), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Penerbit Mandar Maju, Bandung.