



UNIVERSITAS INDONESIA

**PENGARUH PROSES SELEKSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN TEKNIK PT PEMBANGUNAN PERUMAHAN
(PP) PERSERO TBK**

SKRIPSI

**MOH. ABDUL AZIZ
0806349150**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA
DEPOK
APRIL 2012**



UNIVERSITAS INDONESIA

**PENGARUH PROSES SELEKSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN TEKNIK PT PEMBANGUNAN PERUMAHAN
(PP) PERSERO TBK**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana

**MOH. ABDUL AZIZ
0806349150**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA
DEPOK
APRIL 2012**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber, baik yang dikutip maupun yang dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Moh. Abdul Aziz

NPM : 0806349150

Tanda Tangan :



Tanggal : 4 April 2012

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Moh. Abdul Aziz
NPM : 080634105
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
Judul Skripsi : Pengaruh Proses Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Teknik
PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Dra. Tutie Hermiati, MA

(.....)

Penguji : Drs. Pantius D. Soeling, M.Si

(.....)

Ketua Sidang : Dra. Eva Andayani, M.Si

(.....)

Sekretaris Sidang : Dra. Febrina Rosinta, MSi

(.....)

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 4 April 2012

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, dan taufik-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Proses Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Teknik PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk”. Adapun tujuan penulis menyusun karya tulis ini, yaitu untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Niaga pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Gumilar Rusliwa Somantri selaku Rektor Universitas Indonesia.
2. Bapak Prof. Dr. Bambang Shergi Laksmo, M.Sc. selaku Dekan FISIP UI.
3. Bapak Prof. Dr. Irfan Ridwan Maksum, M.Si. selaku Ketua Program Sarjana Reguler dan Kelas Paralel Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI.
4. Ibu Ixora Lundia, S.Sos., MS selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Niaga FISIP UI dan merangkap sebagai Penasihat Akademik.
5. Ibu Dra. Tutie Hermiati, MA. selaku pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk membimbing saya dalam penulisan skripsi ini sehingga saya dapat menyelesaikannya tepat waktu.
6. Mba Amoy, selaku Mentor dan Karyawan HRD di PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk yang telah mengayomi dan membimbing penulis selama pengambilan data untuk pembuatan skripsi ini.
7. Seluruh staf pengajar Departemen Ilmu Administrasi, khususnya konsentrasi Sumber Daya Manusia, terima kasih atas ilmu-ilmu yang diberikan selama perkuliahan.
8. Seluruh staf sekretariat Departemen Ilmu Administrasi.

9. Teman-teman Geng Bogor tersayang; Almaz, Isnen, Kamal, Tika, Ririn, Haqi, Lia, Daus, Dina, Imam, dan Viranti. Terima kasih atas dukungannya kepada penulis selama ini baik dalam suka maupun duka dan atas persahabatan yang telah terjalin selama ini.
10. Teman-Teman Dable dan Ranger; Hendy, Dian, Dara, Jeffry, Adit, Nisa, Febby, Nia, Febby, Titan, Reza. Terima kasih atas semua keceriaan dan persahabatan yang sudah terjalin hampir 7 tahun ini.
11. Dua adik penulis yang sangat membuat pusing jika sedang di rumah.
12. Terutama sekali, kedua orangtua penulis, Bapak Abu Sofyani dan Ibu Rosnih, atas dukungan, kesabaran, dan motivasi yang diberikan kepada penulis dari awal pencarian tempat riset sampai saat penulis selesai menyusun skripsi ini.

Selain untuk memenuhi syarat kelulusan, skripsi ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan penjelasan mengenai pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan teknik PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk. Ibarat gading yang tak retak, segala masukkan dan saran konstruktif dengan senang hati penulis terima untuk menyempurnakan tulisan ini.

Depok, 3 April 2012

Penulis,



Moh. Abdul Aziz

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Moh. Abdul Aziz
NPM : 080634150
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
Departemen : Ilmu Administrasi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Proses Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Teknik
PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok

Pada tanggal : 4 April 2012

Yang menyatakan



(Moh. Abdul Aziz)

ABSTRAK

Nama : Moh. Abdul Aziz
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
Judul : Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Teknik PT
Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk.

Dalam penelitian ini, proses seleksi dipilih sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan teknik pada PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei. 45 responden dipilih melalui teknik acak sederhana terhadap seluruh karyawan teknik PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses seleksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut mempunyai hubungan korelasi yang positif.

Kata kunci: Seleksi, proses seleksi, kinerja karyawan

ABSTRACT

Name : Moh. Abdul Aziz
Study Program : Business Administration
Title : The Influence of Selection Process towards Engineering Employees Performance at PT. Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk.

In this study, selection process was chosen as the influencing variable of employee performance. The purpose of this study is to understand the impact of selection process on employee performance among engineers in PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk. The approach of this study is quantitative with the use of survey to collect data. 45 respondents were selected through random sampling method to the engineers of PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk. The results showed that selection process significantly influences employee performance. The two variables are related to each other with positive correlation.

Keyword: Selection, selection process, employee performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR GRAFIK.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Pokok Permasalahan.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI.....	8
2.1 Tinjauan Pustaka.....	8
2.2 Konstruksi Model Teoritis.....	11
2.2.1 Kinerja Karyawan	11
2.2.1.1 Pengertian Kinerja	11
2.2.1.2 Dimensi-Dimensi Kinerja	12
2.2.1.3 Penilaian Kinerja Karyawan	14
2.2.2 Seleksi.....	15
2.2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Seleksi	16
2.2.2.2 Proses Seleksi	17
2.2.2.2.1 Wawancara Pendahuluan	19
2.2.2.2.2 Pemeriksaan Lamaran dan Resume	19
2.2.2.2.3 Tes Seleksi	20
2.2.2.2.4 Wawancara Kerja.....	23
2.2.2.2.5 Penyaringan Prakerja	23
2.2.2.2.6 Keputusan Seleksi.....	24
2.2.2.2.7 Pemeriksaan Kesehatan	24
2.2.3 Hubungan antara Proses Seleksi dengan Kinerja Karyawan	24
2.3 Hipotesis Penelitian	25
2.4 Model Analisis.....	25
2.5 Operasionalisasi Konsep.....	26
2.5.1 Variabel Proses Seleksi.....	29
2.5.2 Variabel Kinerja Karyawan	29

BAB III METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Pendekatan Penelitian.....	31
3.2 Jenis Penelitian	31
3.2.1 Berdasarkan Tujuan Penelitian	31
3.2.2 Berdasarkan Manfaat Penelitian	32
3.2.3 Berdasarkan Dimensi Waktu	32
3.2.4 Berdasarkan Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	32
3.3.1 Populasi.....	32
3.3.2 Sampel	33
3.4 Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	33
3.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	34
3.4.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	34
3.4.4 Analisis Regresi Linier	35
 BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISIS.....	 37
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	37
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	37
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	39
4.1.3 Nilai-Nilai Perusahaan.....	39
4.1.4 Prestasi dan Penghargaan	40
4.1.5 Struktur Organisasi	42
4.1.6 Proses Seleksi Karyawan.....	43
4.2 Uji Instrumentasi	45
4.1.1 Uji Validitas.....	45
4.1.2 Uji Reliabilitas	48
4.3 Pembahasan Data Responden.....	50
4.3.1 Responden Menurut Jenis Kelamin	50
4.3.2 Responden Menurut Usia.....	51
4.3.3 Responden Menurut Pendidikan Terakhir (Lulusan).....	52
4.3.4 Responden Menurut Lama Kerja di Perusahaan.....	53
4.4 Pembahasan Data Jawaban Responden	53
4.4.1 Variabel Proses Seleksi.....	54
4.4.2 Variabel Kinerja Karyawan	62
4.5 Uji Regresi Linier	73
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	 77
5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Saran	77
 DAFTAR REFERENSI.....	 79
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Perusahaan Konstruksi di Indonesia Tahun 2004-2009	1
Tabel 2.1	Perbandingan Penelitian	8
Tabel 2.2	Operasionalisasi Konsep	29
Tabel 4.1	Prestasi dan Penghargaan PT PP Persero Tbk	41
Tabel 4.2	Validitas Indikator Penelitian	46
Tabel 4.3	Reliabilitas Indikator Penelitian.....	48
Tabel 4.4	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.5	Jawaban Responden untuk Pendidikan Formal yang Diperkirakan Berkaitan dengan Pekerjaan.....	54
Tabel 4.6	Jawaban Responden untuk Batas Minimum Nilai yang Diperkirakan Masih dalam Batas Wajar.....	55
Tabel 4.7	Jawaban Responden untuk Soal yang Diberikan dalam Tes Teknis Berkaitan dengan Pekerjaan.....	56
Tabel 4.8	Jawaban Responden untuk Topik FGD Sesuai dengan Pekerjaan yang Saya Lamar	56
Tabel 4.9	Jawaban Responden untuk Presentasi yang Dilakukan dapat Membantu Menunjukkan Keahlian-Keahlian yang Dimiliki	57
Tabel 4.10	Jawaban Responden untuk Dilakukannya Tes Kepribadian.....	58
Tabel 4.11	Jawaban Responden untuk Wawancara yang Dilakukan dapat membantu Menunjukkan Kepribadian Saya.....	59
Tabel 4.12	Jawaban Responden untuk Perlu Adanya Tes Bakat Kognitif	60
Tabel 4.13	Jawaban Responden untuk IQ yang Dimiliki Akan Membantu dalam Mengerjakan Pekerjaan.....	60
Tabel 4.14	Jawaban Responden untuk IQ yang Dimiliki dapat Membantu Mengatasi Masalah yang Timbul dalam Pekerjaan	61
Tabel 4.15	Jawaban Responden untuk Tes Kesehatan yang Dilakukan Sesuai dengan Kebutuhan Pekerjaan.....	62
Tabel 4.16	Jawaban Responden untuk Melakukan Pekerjaan dengan Teliti.....	63
Tabel 4.17	Jawaban Responden untuk Melakukan Pekerjaan Sesuai Standar yang ditetapkan	64
Tabel 4.18	Jawaban Responden untuk Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu	64
Tabel 4.19	Jawaban Responden untuk Mampu Memenuhi Target Pekerjaan yang Telah Ditetapkan	65
Tabel 4.20	Jawaban Responden untuk Memiliki Pengetahuan yang Baik Mengenai Pekerjaan yang Dilakukan	66
Tabel 4.21	Jawaban Responden untuk Memiliki Pengetahuan yang Cukup untuk Mengatasi Masalah dalam Menyelesaikan Pekerjaan	66
Tabel 4.22	Jawaban Responden untuk Memiliki Sikap yang Baik	67
Tabel 4.23	Jawaban Responden untuk Menjalin Komunikasi yang Baik dengan Sesama Rekan Kerja	67
Tabel 4.24	Jawaban Responden untuk Lebih Mengutamakan Kepentingan Pekerjaan Dibandingkan Kepentingan Pribadi	68
Tabel 4.25	Jawaban Responden untuk Berusaha Menghindari Konflik Dalam Pekerjaan	69

Tabel 4.26	Jawaban Responden untuk Mampu Bekerja Sama Dalam Tim.....	69
Tabel 4.27	Jawaban Responden untuk Memberikan Bantuan Jika Rekan Mengalami Masalah.....	70
Tabel 4.28	Jawaban Responden untuk Siap Sedia untuk Hadir Saat Perusahaan Membutuhkan	70
Tabel 4.29	Jawaban Responden untuk Dapat Dipercaya dalam Menyelesaikan Tugas yang Diberikan.....	71
Tabel 4.30	Jawaban Responden untuk Tidak Menunggu Perintah Pimpinan untuk Mengerjakan Pekerjaan	72
Tabel 4.31	Jawaban Responden untuk Mampu Melakukan Pekerjaan dengan Mandiri.....	72
Tabel 4.32	Jawaban Responden untuk Terus Melakukan Inovasi untuk Kemajuan Perusahaan	73
Tabel 4.33	<i>Model Summary</i>	74
Tabel 4.34	ANOVA	75
Tabel 4.35	<i>Coefficients</i>	75



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Proses Seleksi.....	18
Gambar 2.2	Model Analisis Penelitian	26
Gambar 4.1	Nilai-Nilai PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk.....	40
Gambar 4.2	Struktur Organisasi PT PP Persero Tbk	43
Gambar 4.3	Proses Seleksi PT PP Persero Tbk	44



DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1	Data Responden Berdasarkan Usia	51
Grafik 4.2	Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	52
Grafik 4.3	Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53



BAB 1 PENDAHULUAN

Indonesia memiliki sejumlah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam berbagai bidang usaha. Kendati, tidak seperti swasta yang berorientasi profit murni, BUMN sebagai entitas usaha tetap harus berupaya mampu bersaing dengan pelaku usaha lainnya agar tidak terhanyut arus persaingan. Salah satu bidang usaha yang sedang tumbuh dan memiliki persaingan yang cukup kompetitif antara perusahaan swasta dan BUMN adalah jasa konstruksi. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah perusahaan konstruksi di Indonesia yang terdapat pada Tabel 1.1 yang jumlahnya relatif meningkat setiap tahunnya. Pemainnya pun beragam, ada yang berasal dari perusahaan swasta seperti PT Total Bangun Persada dan PT Bangun Tjipta, BUMN seperti PT Indah Karya, PT Adhi Karya Tbk, PT Wijaya Karya Tbk, PT Pembangunan Perumahan Tbk, PT Waskita Karya, PT Hutama Karya, PT Istaka Karya dan PT Nindya Karya, dan beberapa pemain dari perusahaan asing.

Tabel 1. 1
Jumlah Perusahaan Konstruksi di Indonesia Tahun 2004-2009

Tahun	Total
2004	79.422
2005	79.391
2006	76.867
2007	77.901
2008	139.322
2009	157.537

Sumber: www.bps.go.id

Kendati perusahaan jasa konstruksi berstatus *plat merah* lebih mendominasi, secara pencitraan, publik atau masyarakat lebih akrab dengan perusahaan swasta seperti PT Total Bangun Persada. Namun, sesungguhnya kiprah BUMN relatif besar. Ini bisa dilihat dari banyaknya gedung perkantoran megah, perumahan, apartemen—khususnya di kota Jakarta, yang dibangun oleh

BUMN tersebut. Jumlahnya pun telah mencapai ratusan gedung, apartemen, hotel, dan bangunan lainnya.

Dengan banyaknya pesaing, maka BUMN yang bergerak dalam bisnis konstruksi memerlukan sesuatu yang berbeda dari para pesaingnya sehingga dapat menciptakan keunggulan bersaing yang tidak dimiliki oleh perusahaan saingannya. Menurut C.K Prahalad dan Gary Hamel (1990), keunggulan bersaing tidak terletak pada diferensiasi sebuah produk atau jasa, atau menjadi pemimpin dalam biaya rendah, melainkan pada bagaimana perusahaan mampu untuk menyalurkan keterampilan khusus perusahaan atau kompetensi inti dan cepat menanggapi kebutuhan pelanggan dan gerakan-gerakan pesaing. Membangun ketanggapan tersebut berarti bergantung pada komitmen dan disiplin dari para karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa keunggulan bersaing terletak pada kemampuan manajemen untuk mendapatkan dan mengembangkan karyawan yang ada di dalam perusahaan.

Memang tidak semua perusahaan jasa konstruksi memiliki kinerja baik—terlebih BUMN. Hanya beberapa saja yang terkenal berkinerja baik, salah satunya PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk. PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk merupakan BUMN tertua—berdiri sejak 1953, yang bergerak dalam bidang konstruksi di Indonesia. Sejak beberapa tahun belakangan ini, PT PP Persero Tbk dapat dikatakan sebagai BUMN dengan kinerja terbaik dalam bidang industri jasa konstruksi di Indonesia. Hal ini bisa dilihat dari pengakuan atas kualitas produk yang dihasilkan dengan diraihnya sertifikat ISO 9001:2000. PT PP Persero Tbk juga sekaligus menjadi perusahaan kontraktor pertama di Indonesia yang meraih sertifikasi tersebut pada bulan Juli 1994. Beberapa penghargaan pun diraih PT PP Persero Tbk, diantaranya : (1) Penghargaan BUMN Terbaik 2009 Versi Majalah Investor, (2) *The Best Performance in Construction Quality of Indocement Awards 2010*, (3) *The Best Performance in Sustainable Development of Indocement Awards 2010*, (4) *The Best Contractor of Indocement Awards 2010*, (5) Penghargaan AKI Award 2010, kategori "Pelopor Pembangunan SDM Konstruksi" (*Annual Report PT PP Persero Tbk*, 2010).

Semua penghargaan yang didapat oleh PT PP Persero Tbk tersebut merupakan apresiasi terhadap kinerja para karyawannya, khususnya karyawan teknik (proyek). Hal ini dikarenakan karyawan teknik merupakan ujung tombak dalam perusahaan jasa konstruksi. Penghargaan tersebut juga tidak dapat terlepas dari kerja keras dan komitmen perusahaan untuk terus mengembangkan SDM yang ada di dalam perusahaan sebagai perwujudan dari visi PT PP Persero Tbk, yaitu untuk menjadi perusahaan konstruksi dan investasi terkemuka yang memberikan nilai tambah tinggi kepada *stakeholdersnya*. Salah satu strategi umum yang dilakukannya adalah dengan melakukan pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkelanjutan, meliputi menetapkan standar rekrutmen dan seleksi yang jelas, melakukan *training and development* yang berkelanjutan, *deployment*, menciptakan *environment* kerja yang nyaman, serta melakukan *coaching and mentoring*. Kelima praktek SDM ini yang menurut PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Dari kelima praktek SDM yang dilakukan oleh perusahaan, peneliti akan memfokuskan untuk melihat proses seleksi yang dilakukan oleh perusahaan sehingga dapat menghasilkan karyawan yang berkinerja tinggi. Dimana perusahaan telah meng-*klaim* bahwa program perencanaan karyawan sudah dilaksanakan secara selektif, dengan menyesuaikan rasio jumlah karyawan yang akan menjalani masa pensiun, hasil pemasaran proyek yang didapat, maupun pertumbuhan bisnis Perusahaan dalam Program Rencana Jangka Panjang Perusahaan untuk mendapatkan SDM yang berkualitas menggunakan pendekatan sistem rekrutmen dan seleksi secara terpusat, baik secara *Fresh graduate* maupun dengan metode Rekrutmen Mahasiswa Ikatan Dinas (RMID), yaitu program perekrutan yang dijarah dari Mahasiswa semester akhir pada Perguruan Tinggi unggulan.

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam industri jasa konstruksi, PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk menyadari bahwa keunggulan bersaing salah satunya tergantung dari bagaimana mendapatkan karyawan teknik yang mempunyai keterampilan dan keahlian khusus untuk dapat menciptakan karya-karya yang inovatif dan mampu memuaskan pemberi kerja. Untuk

mendapatkan karyawan yang diinginkan, maka perusahaan harus melakukan proses seleksi karyawan. Menurut Mondy (2008), seleksi adalah proses memilih sekelompok pelamar individu yang paling sesuai untuk posisi tertentu dalam organisasi. Oleh karena itu, proses seleksi karyawan yang terintegrasi menjadi salah satu cara yang ampuh untuk mendapatkan karyawan yang unggul dan berkinerja optimal. Hal tersebut sependapat dengan yang dikatakan oleh Mondy (2008) bahwa proses seleksi menjadi gerbang awal bagi setiap perusahaan untuk mendapatkan para karyawan yang handal dan berkualitas.

Lynch dan Smith (2010) dan Cunningham, I. (1999), mengatakan bahwa seleksi adalah proses awal untuk mengevaluasi calon karyawan. Hal ini berkaitan dengan identifikasi, penarikan, dan seleksi dari orang yang dirasa cocok dan sanggup memenuhi standar pekerjaan yang ditawarkan organisasi. Proses ini penting agar karyawan yang baru nanti memiliki kinerja tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, menjadi lebih baik pula.

Penjabaran diatas mendukung beberapa penelitian yang menemukan bahwa proses seleksi mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Quareshi dan Ramay (2006) mengatakan bahwa praktek sumber daya manusia berkorelasi positif dengan kinerja karyawan, sedangkan proses seleksi dan pelatihan lebih mempengaruhi daripada praktek lainnya. Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Ellyta Yullyanti (2009), yang menemukan, ditemukan bahwa kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh seleksi yang tercermin dari prosedur seleksi, peserta seleksi, dan pelaku seleksi dan penelitian Tanveer dkk (2011), yang menyimpulkan bahwa kinerja karyawan mempunyai hubungan yang positif dengan seleksi karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Teknik PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk”**.

1.2 Pokok Permasalahan

Proses seleksi yang secara jelas dapat mengukur pengetahuan, keahlian, sikap, dan motivasi dari calon karyawan merupakan hal yang sangat penting dilakukan oleh perusahaan. Hal tersebut bisa terlaksana jika dalam prosesnya dilakukan oleh orang yang tepat serta menggunakan alat tes seleksi yang baik dan terbukti valid dan reliable untuk mengukur kecocokan calon karyawan dengan pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan. Sehingga hasil dari proses seleksi nantinya dapat menghasilkan karyawan dengan kinerja yang optimal.

PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk sebagai salah satu perusahaan terbesar dan terbaik dalam bidang konstruksi di Indonesia menyadari hal tersebut. Hal ini bisa dilihat dari komitmennya di dalam strategi umum yang dilakukannya adalah dengan melakukan pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkelanjutan, salah satunya meliputi menetapkan standar rekrutmen dan seleksi yang jelas. Hal ini didukung dengan beberapa penelitian terdahulu yang telah membuktikan bahwa ada pengaruh proses seleksi yang dilakukan perusahaan terhadap kinerja karyawan yang diterima. Proses seleksi yang dilaksanakan secara baik akan menghasilkan karyawan yang berkinerja optimal. Berdasarkan latar belakang yang telah penulis paparkan sebelumnya maka rumusan masalah yang dikemukakan ialah “Bagaimana pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan teknik di PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penulisan latar belakang diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan teknik di PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi :

1. Segi Akademis

Diharapkan dengan hasil penelitian ini dapat menambah pemahaman bagi berbagai pihak yang tertarik dengan studi ilmiah di bidang Sumber Daya Manusia, khususnya studi yang berkaitan dengan proses seleksi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan.

2. Segi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi bagi PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk dalam hal pelaksanaan proses seleksi yang efektif dan efisien untuk mendapatkan karyawan dengan kinerja yang terbaik.

1.5 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan penelitian “Pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan teknik di PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk.” Terbagi atas lima bagian, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab satu berisikan latar belakang penelitian dan apa yang mendasari pemilihan tema analisis pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan teknik di PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk. Selain itu penulis memaparkan permasalahan dan tujuan dari penelitian ini serta sistematika penulisannya.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menyampaikan penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan judul penelitian yang peneliti ambil. Pada bab ini juga disampaikan mengenai teori tentang proses rekrutmen dan seleksi serta kinerja karyawan untuk menunjang penelitian ini. Selain itu, bab ini juga menyampaikan operasionalisasi konsep yang digunakan untuk melakukan penelitian ini.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab tiga merupakan penjelasan metode yang dipilih dalam melaksanakan penelitian “Pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan teknik di PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk.” yang meliputi pendekatan penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB 4 ANALISIS MASALAH

Bab ini berisikan gambaran umum mengenai objek penelitian (serta hasil penelitian mengenai variabel-variabel penelitian dan menjawab perumusan permasalahan yang telah dipaparkan).

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab lima menyampaikan kesimpulan. Bab ini juga menyampaikan saran-saran yang dapat diajukan terkait dengan proses seleksi terhadap kinerja karyawan teknik di PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk, baik dalam bidang praktis maupun teoritis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

Penelitian mengenai proses seleksi maupun kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, baik untuk konsumsi akademis maupun bisnis pada instansi pemerintah maupun swasta. Beberapa penelitian yang penulis telusuri serta perbandingannya dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dalam tabel 2.1.

Tabel 2.1
Perbandingan Penelitian

Peneliti	Ellyta Yullyanti	Yasir Tanveer, Muhamaad Zeeshan Shaukat, Sheraz Ahmed Alvi, dan Aysha Munir.	Sohrab Ahmad dan Khurram Shahzad	Eny Danawiyanti	Mohamad Abdul Aziz
Judul Penelitian	Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Karyawan.	<i>The Way Human Resource Management (HRM) Practice Effect Employees Performance: A Case of Textile Sector.</i>	<i>HRM and Employee Performance : A Case of University Teachers of Azad Jammu and Kashmir (AJK) Pakistan.</i>	Persepsi Karyawan Tetap Non Manajerial Atas Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Kayawan pada PT Bank Danamn Indonesia Tbk.	Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Teknik PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk.
Tahun	2009	2011	2011	2008	2012
Pendekatan Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif
Jenis Penelitian	Deskriptif	Deskriptif	Deskriptif	Eksplanatif	Eksplanatif

Teknik Pengumpulan Data	Survey menggunakan Kuesioner	Survey menggunakan Kuesioner	Survey menggunakan Kuesioner	Survey menggunakan Kuesioner	Survey menggunakan Kuesioner
Hasil atau Temuan	1. Seleksi signifikan dipengaruhi oleh rekrutmen yang mencakup perencanaan waktu dan pelaksanaan rekrutmen. 2. Kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh seleksi yang tercermin dari prosedur seleksi, peserta seleksi, dan pelaku seleksi. 3. Rekrutmen memengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja melalui proses seleksi.	1. Adanya hubungan yang signifikan antara <i>Recruitment and Selection</i> dengan <i>Employee Performance</i> ($r=0.71, p=0.00$) 2. Adanya hubungan yang signifikan antara <i>Training</i> dengan <i>Employee Performance</i> ($r=0.59, p=0.00$). 3. Adanya hubungan yang signifikan antara <i>Performance Appraisal</i> dengan <i>Employee Performance</i> ($r=0.70, p=0.00$).	1. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara <i>Compensation Practices</i> dengan <i>Employee Performance</i> . 2. Adanya hubungan yang positif tetapi tidak signifikan antara <i>Performance Evaluation Practices</i> dengan <i>Employee Performance</i> . 3. Adanya hubungan yang positif tetapi tidak signifikan antara <i>Promotion Practices</i> dengan <i>Employee Performance</i> .	1. Adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan PT Bank Danamon Indonesia Tbk, Cabang Melayu, Jakarta Selatan.	

Sumber : Diolah Peneliti, 2012

Dari tabel 2.1 dapat dilihat persamaan dan perbedaan antara penelitian yang penulis lakukan dengan penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian yang pertama yang dijadikan rujukan oleh peneliti adalah jurnal penelitian yang dilakukan oleh Ellyta Yullyanti dengan judul “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Karyawan.” Persamaan yang terdapat dari penelitian tersebut dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah adanya kesamaan salah satu variabel independen (proses seleksi) dan variabel dependen (kinerja). Persamaan lainnya terletak pada kesamaan dalam pendekatan penelitian serta teknik

pengolahan data. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel rekrutmen yang tidak diteliti oleh penulis, serta perbedaan teori seleksi dan kinerja yang digunakan

Penelitian kedua yang dijadikan acuan oleh peneliti adalah jurnal yang dilakukan oleh Yasir Tanveer dkk, dengan judul "*The Way Human Resource Management (HRM) Practice Effect Employees Performance: A Case of Textile Sector*". Yang menjadi persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah kesamaan dalam salah satu variabel independen (seleksi) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Sedangkan perbedaannya adalah dalam penelitian kedua yang dijadikan acuan, selain variabel rekrutmen dan seleksi ada dua variabel lain yang diteliti karena diduga mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan, yaitu *Training* (Pelatihan) dan *Performance Appraisal* (Evaluasi kerja).

Acuan ketiga yang digunakan peneliti adalah jurnal yang ditulis oleh Sohrab Ahmad dan Khurram Shahzad, dengan judul "*HRM and Employee Performance : A Case of University Teachers of Azad Jammu and Kashmir (AJK) Pakistan*". Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan peneliti lakukan, selain dari pendekatan penelitian dan teknik pengolahan data, adalah kesamaan dalam variabel dependennya. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel independen yang digunakan. Dalam penelitian acuan dituliskan bahwa adanya hubungan yang positif antara praktek Sumber Daya Manusia (SDM) dengan kinerja Karyawan, praktek SDM yang dimaksud disini adalah pelatihan, rekrutmen dan seleksi, kompensasi, promosi, evaluasi kerja, dan sistem reward. Penelitian sebelumnya tertarik untuk meneliti hubungan ketiga praktek SDM, yaitu kompensasi, evaluasi kinerja, serta promosi dengan kinerja karyawan, sedangkan penulis lebih tertarik meneliti mengenai praktek SDM lainnya, yaitu seleksi.

Penelitian terakhir yang dijadikan acuan peneliti adalah skripsi yang ditulis oleh Eny Danawiyanti dengan judul "Persepsi Karyawan Tetap Non Manajerial Atas Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada PT Bank Danamon Indonesia Tbk". Persamaan yang utama antara penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah kesamaan dalam teori kinerja

karyawan yang digunakan, yaitu teori dari Ivancevich. Perbedaannya terletak pada variabel independen serta objek penelitiannya.

2.2 Konstruksi Model Teoritis

Konstruksi model teoritis ini menggambarkan mengenai teori-teori yang relevan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan. Teori yang dijelaskan yaitu proses seleksi dan kinerja karyawan.

2.2.1 Kinerja Karyawan

Saat ini, orang-orang mulai memikirkan cara yang benar dalam bekerja untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat sesuai dengan harapan organisasi, semua itu dilakukan untuk mendapatkan kinerja yang maksimal. Hal tersebut mendukung pernyataan Rivai dan Fawzi (2005) bahwa kinerja karyawan yang tinggi, diharapkan dapat memberi sumbangan yang sangat berarti bagi kinerja dan kemajuan organisasi.

2.2.1.1 Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja seringkali disamakan dengan prestasi kerja yaitu prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh pegawai. Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa peranan kinerja pegawai sangat penting didalam suatu organisasi, hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan keseluruhan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mathis (2006), kinerja (*Performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Hal ini diperkuat oleh Aguinis (2009), yang mengatakan bahwa definisi dari kinerja tidak menyangkut mengenai hasil dari perilaku karyawan, tetapi hanya pada perilaku itu sendiri. Kinerja yaitu perilaku atau apa yang karyawan lakukan, bukan mengenai apa yang karyawan hasilkan atau hasil dari kerja mereka. Kinerja seorang karyawan akan baik, jika karyawan mempunyai kemampuan, pengetahuan, dan keahlian yang sesuai dengan

pekerjaan yang dilakukannya, mempunyai kesediaan dan motivasi untuk bekerja, serta adanya imbalan/upah yang layak.

Donnelly, Gibson, dan Ivancevich (1997) menyatakan bahwa kinerja merujuk kepada keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja dapat dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Sedangkan kinerja menurut Griffin dalam Rivai (2005) bahwa kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja, sedangkan menurut Vroom (1964) merupakan hasil perkalian antara motivasi dengan kemampuan atau dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Kinerja} = f(\text{motivasi} \times \text{kemampuan})$$

Dari rumus tersebut, Vroom menunjukkan bahwa kedua hal tersebut saling menentukan satu dengan lainnya, artinya setinggi apapun tingkat kemampuan seorang pegawai tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal bila dikerjakan dengan motivasi yang rendah, demikian juga sebaliknya setinggi apapun tingkat motivasi seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya tidak akan efektif tanpa diimbangi dengan adanya kemampuan.

Menurut Pendapat lainnya kinerja dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, sampel dari suatu tugas yang merupakan bagian dari pekerjaan, waktu yang dibutuhkan untuk mempelajari suatu tugas, dan jumlah promosi yang pernah dilampai (Tiffin dan McCormick, 1974). Husnan (1996) menambahkan bahwa faktor-faktor yang biasa digunakan untuk menilai kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan, kerja sama, kepemimpinan, kehati-hatian, pengetahuan tentang jabatan, kerajinan, kesetiaan, keandalan, dan inisiatif.

2.2.1.2 Dimensi-Dimensi Kinerja

Seorang Karyawan dapat bekerja dengan baik jika sesuai dengan kemampuannya, dan didukung oleh orang-orang di sekitarnya. Untuk

menghasilkan kinerja yang baik diperlukan alat ukur yang dapat dijadikan standard karyawan dalam bekerja. Dalam hal ini terdapat beberapa hal yang menjadi aspek dalam kinerja karyawan menurut Ivancevich (2001) yaitu :

a. *Quality of Work* (Kualitas Kerja)

Meliputi ketelitian, kerapihan, dan ketepatan dalam bekerja atau standard mutu yang ditetapkan.

b. *Quantity of Work* (Kuantitas Kerja)

Hal ini berkaitan dengan hasil jumlah volume kerja yang dapat diselesaikan karyawan dalam kondisi normal.

c. *Knowledge fo Job* (Pengetahuan Tentang Pekerjaan)

Meliputi pengetahuan yang jelas tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan tanggung jawab pekerjaannya.

d. *Cooperation* (Kerjasama)

Kerjasama sesama rekan kerja yaitu kemampuan dan keinginan untuk bekerja dengan rekan kerja, atasan serta bawahan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

e. *Initiative* (Inisiatif)

Kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, meningkatkan hasil kerja serta memiliki keberanian untuk bekerja secara mandiri.

f. *Dependability* (Dapat Dipercaya)

Meliputi kesadaran akurasi, menjunjung tinggi nilai kejujuran, kedisiplinan/tingkat kehadiran, dan sebagainya.

g. *Personal Qualities* (Kualitas Personal)

Meliputi penampilan, kepribadian, sikap, kepemimpinan, integritas, dan kemampuan sosial.

Selain teori yang disampaikan oleh Ivancevich, dimensi yang digunakan dalam melakukan penilaian kinerja juga dikemukakan oleh Prawirosentono (1999), yaitu (1) pengetahuan atas pekerjaan, kejelasan

pengetahuan atas tanggung jawab yang menjadi tugasnya, (2) perencanaan dan organisasi, kemampuan membuat rencana pekerjaan meliputi jadwal dan urutan pekerjaan sehingga tercapai efisiensi dan efektifitas, (3) mutu pekerjaan, ketelitian, dan ketepatan pekerjaan, (4) produktivitas, (5) pengetahuan teknis atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang karyawan, (6) *judgement*, kebijakan naluriah, dan kemampuan menyimpulkan tugas sehingga tujuan organisasi tercapai, (7) komunikasi, (8) kerja sama, (9) kehadiran dalam rapat, disertai dengan kemampuan menyampaikan gagasan-gagasannya kepada orang lain mempunyai nilai tersendiri dalam menilai kinerja seorang pegawai, (10) manajemen pekerjaan, (11) kepemimpinan, dan (12) kemampuan memperbaiki diri sendiri.

2.2.1.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil kerja penilaian karyawan. Sasaran yang menjadi objek penilaian kerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertulis secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja karyawan perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja karyawan merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur (Rivai, 2006).

Apabila penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan benar, para karyawan, para penyelia, departemen SDM dan akhirnya perusahaan akan diuntungkan dengan adanya kepastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategi perusahaan. Selain itu, penilaian kinerja karyawan diartikan pula sebagai sebuah mekanisme yang baik untuk mengendalikan karyawan. Karyawan menginginkan adanya kesempatan promosi, kenaikan gaji, lingkungan kerja yang baik, ditempatkan pada posisi yang *prestise*, ingin mutasi kerja ketempat yang lebih baik, dan seterusnya. Oleh karena itu, apabila orang akan

memperoleh apa yang diinginkan, orang tersebut harus memberikan apa yang diinginkan oleh atasan mereka atau perusahaan (Rivai, 2006).

2.2.2 Seleksi

Siagian (1997) menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah langkah tertentu yang diambil manajemen guna menjamin agar organisasi mendapatkan orang yang tepat agar mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Bernardin (2003), proses perencanaan sumber daya manusia haruslah terintegrasi dengan proses kegiatan manajemen kepegawaian lainnya—terutama kegiatan seleksi.

Proses seleksi merupakan rangkaian tahapan khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Menurut Mondy (2006), seleksi adalah proses memilih sekelompok pelamar, orang yang paling sesuai untuk menempati posisi tertentu dan untuk organisasi. Mencocokkan secara tepat orang dengan pekerjaan dan organisasi adalah tujuan proses seleksi. Jika orang-orang melebihi persyaratan, kurang memenuhi persyaratan, atau ada satu hal yang tidak cocok dengan pekerjaan atau budaya organisasi, mereka akan menjadi tidak efektif dan mungkin meninggalkan perusahaan baik secara sengaja maupun tidak.

Gatewood dan Field (2001) menyatakan bahwa seleksi adalah proses pengumpulan dan evaluasi informasi tentang individu yang memperoleh tawaran pekerjaan. Proses seleksi dapat dikatakan sebagai tahap awal yang menentukan bagi organisasi untuk memperoleh calon pegawai yang mempunyai kemampuan yang handal dan professional. Hal ini didukung pula oleh Simamora (2004) seleksi merupakan suatu fungsi penting karena keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai diperoleh melalui proses seleksi.

Seleksi dilaksanakan tidak saja untuk penerimaan karyawan baru saja, akan tetapi seleksi ini dapat pula dilakukan karena pengembangan atau penerimaan, karena adanya peluang jabatan. Untuk memperoleh atau mendapatkan peluang jabatan tersebut perlu dilakukan seleksi sehingga dapat diperoleh SDM yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan.

2.2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Seleksi

Seleksi bukanlah suatu kegiatan yang berdiri sendiri, namun ditentukan oleh sejumlah faktor dan juga menentukan faktor lainnya. Menurut Prasetya (1997) faktor yang mempengaruhi seleksi ada 3 (tiga) hal, yaitu :

1. Kondisi Penawaran Tenaga Kerja

Semakin besar jumlah pelamar yang memenuhi syarat, maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk memperoleh karyawan yang berkualitas. Sebaliknya, semakin sedikit jumlah pelamar maka sedikit pula pilihan bagi organisasi untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas.

2. Faktor Internal Organisasi

Kondisi internal organisasi misalnya etika, ketersediaan dana dan fasilitas serta kesamaan kesempatan. Keputusan seleksi seringkali dipengaruhi oleh etika pemegang keputusan, sehingga seringkali masuk dan cenderung ke nilai-nilai pertimbangan seperti hubungan keluarga, teman, pemberi komis daripada pertimbangan professional. Hal ini dapat berakibat karyawan yang dipilih jauh dari harapan organisasi. Besar kecilnya anggaran belanja pegawai juga mempengaruhi jumlah pegawai yang akan diterima. Di samping itu, diskriminasi masih sering ditemukan dalam menyeleksi pegawai, sehingga kondisi ini dapat menghambat proses seleksi secara wajar.

3. Perangkat Organisasi

Perangkat organisasi seperti analisis jabatan, perencanaan SDM dan rekrutmen. Analisis jabatan dapat digunakan sebagai pedoman untuk seleksi karena memberikan informasi tentang uraian jabatan, spesifikasi

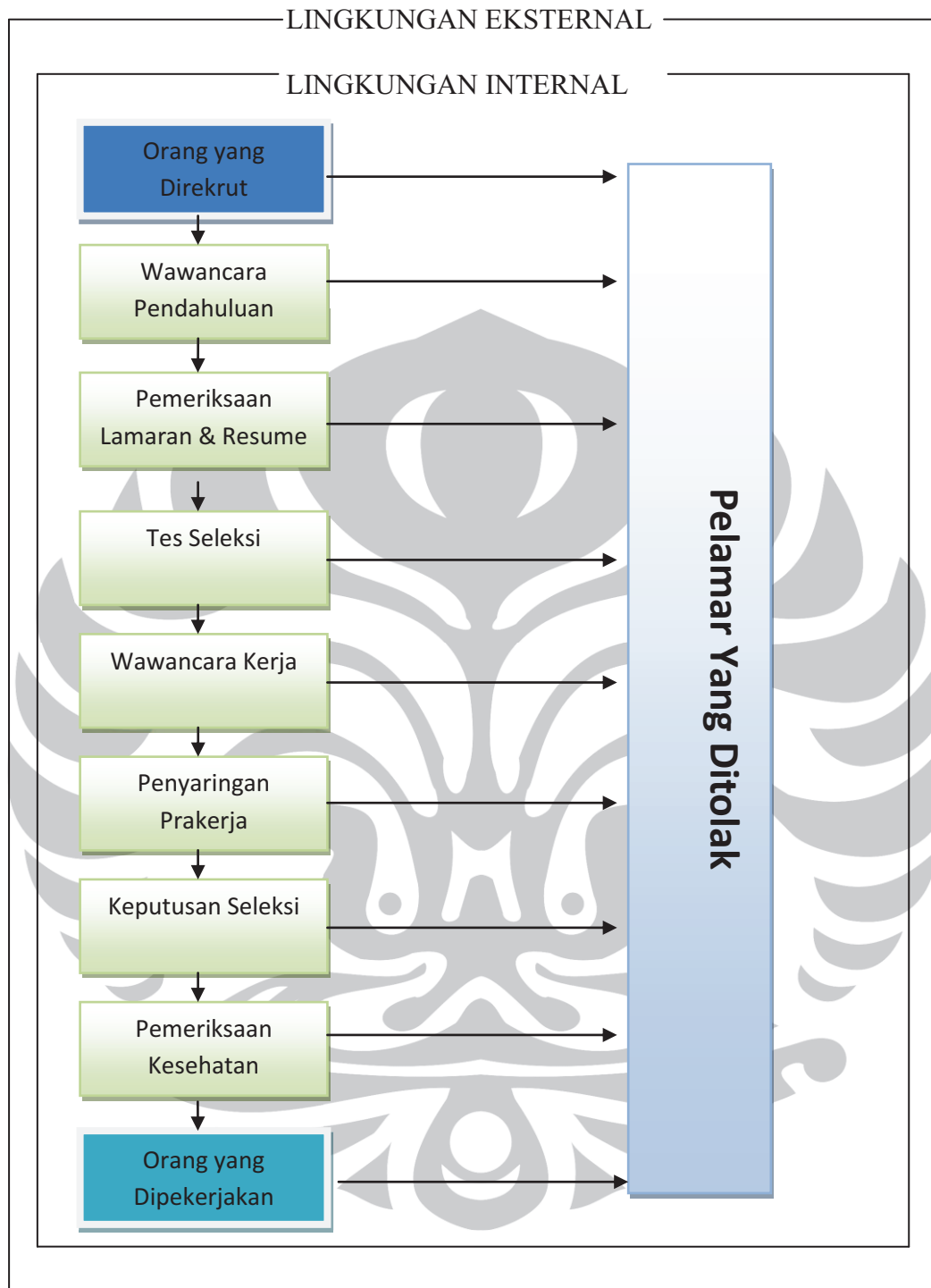
jabatan dan standar pekerjaan serta persyaratan yang harus dipenuhi untuk jabatan tertentu. Seleksi tanpa acuan analisis jabatan akan menyulitkan untuk mendapatkan pegawai seperti yang dibutuhkan organisasi, karena sebenarnya analisis jabatan merupakan arah atau target yang hendak dicapai pada saat seleksi. Dengan perencanaan SDM akan diketahui jumlah calon pegawai yang dibutuhkan organisasi, pada jenjang apa, bagaimana dan persyaratan apa. Rekrutmen yang efektif akan menghasilkan tersediannya jumlah pelamar yang berkualitas (*qualified*).

Sedangkan faktor-faktor yang dipengaruhi seleksi adalah sebagai berikut :

- a. Orientasi
- b. Pendidikan dan pelatihan
- c. Pengembangan
- d. Perencanaan karir
- e. Penilaian prestasi kerja
- f. Kompensasi
- g. Perjanjian kerja, dan
- h. Pengawasan personalia

2.2.2.2 Proses Seleksi

Gambar 2.1 Mengilustrasikan proses seleksi pada umumnya, yang bisa bervariasi dalam setiap organisasi. Proses tersebut biasanya dimulai dengan wawancara pendahuluan. Berikutnya, para pelamar melengkapi formulir lamaran atau memberikan resume. Kemudian proses tersebut berlanjut dengan serangkaian tes seleksi, satu wawancara kerja atau lebih, serta saringan kerja yang meliputi pemeriksaan latar belakang dan referensi. Manajer yang merekrut karyawan kemudian menawarkan karyawan baru yang sukses adalah 14 persen dengan wawancara dan resume, namun mencapai 75 persen jika tes-tes menunjukkan bahwa keterampilan dan kepribadian pelamar sesuai dengan pekerjaan dan organisasi (Blecher, 2001).



Gambar 2.1

Proses Seleksi

Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia (Mondy, 2008)

2.2.2.2.1 Wawancara Pendahuluan

Proses seleksi seringkali diawali dengan wawancara pendahuluan. Tujuan dasar dari penyaringan awal pelamar ini adalah untuk menyisihkan mereka yang jelas-jelas tidak memenuhi syarat untuk mengisi posisi yang ditawarkan. Pada Tahap ini para pewawancara mengajukan beberapa pertanyaan sederhana. Sebagai contoh, sebuah posisi mungkin membutuhkan persyaratan khusus seperti harus memiliki *Certified public Accountant* (CPA). Jika wawancara menunjukkan bahwa pelamar yang bersangkutan tidak memiliki CPA, maka diskusi lebih lanjut berkenaan dengan posisi tersebut akan membuang-buang waktu perusahaan maupun pelamar.

2.2.2.2.2 Pemeriksaan Lamaran dan Resume

Meminta kandidat melengkapi formulir lamaran kerja adalah langkah awal lainnya dalam proses seleksi. Hal ini bisa dilakukan sebelum maupun sesudah wawancara pendahuluan. Pemberi kerja kemudian menilai lamaran tersebut untuk melihat kecocokan antara orang tersebut dengan posisi yang dilamarnya. Formulir yang dirancang dengan baik dan digunakan dengan benar bisa sangat membantu karena informasi yang penting termuat di sana dan disajikan dalam format standar. Formulir-formulir lamaran pada tahap awal mungkin tidak diperlukan untuk posisi manajemen dan profesional. Dalam hal ini, resume saja sudah cukup. Lamaran lengkap bisa disampaikan belakangan.

Formulir lamaran biasanya berisi bagian-bagian untuk nama, alamat, nomor telepon, pendidikan, dan riwayat kerja. Beberapa pernyataan yang telah tercetak biasanya termuat dalam formulir lamaran. Pertama, dengan menandatangani formulir tersebut, pelamar menjamin bahwa informasi yang diberikan pada formulir tersebut akurat dan benar. Para pemberi kerja akan menolak para kandidat yang memberikan pernyataan-pernyataan tidak jujur untuk isu-isu penting. Kedua, jika tidak dilarang oleh hukum, formulir harus pula menyatakan bahwa pengisian

posisi yang bersangkutan bersifat kerja berdasarkan keinginan (*employment at will*) dan pemberi kerja ataupun karyawan bisa memutuskan hubungan kerja kapanpun dengan alasan apapun atau tanpa alasan sama sekali. Terakhir, formulir tersebut harus memuat pernyataan di mana si kandidat member persetujuan atas pemeriksaan latar belakang referensinya (Keller, 2004).

Resume adalah ringkasan yang berorientasi pada tujuan dari pengalaman, pendidikan, dan pelatihan seseorang yang disusun untuk digunakan dalam proses seleksi. Para pelamar profesional dan manajerial seringkali memulai proses seleksi dengan mengirimkan resume. Dalam resume tersebut biasanya mencakup tujuan karir untuk posisi spesifik yang dicari pelamar. Bagian dari resume harus diarahkan untuk menunjukkan kesesuaian keterampilan dan kompetensi yang dimiliki seseorang agar dapat menajalakan posisi yang teridentifikasi pada pernyataan tujuan karir. Hanya informasi yang diperlukan untuk menunjukkan suatu hubungan terhadap tujuan tersebut yang harus dimuat. Konsep yang paling penting mengenai *relevancy* adalah krusial dalam menjual pelamar kepada perusahaan. Dalam menyusun resume untuk dikirimkan, pengirim harus jujur. Misalnya seorang pelamar yang dalam tiga jam menjelang kelulusan, belumlah lulus. Tentu saja resume harus dirnacang untuk menampilkan pelamar dalam citra yang positif, namun pelamar tidak boleh membesar-besarkan fakta yang ada. Berkenaan dengan riwayat kerja, pelamar [erlu memberikan perhatian yang khusus dalam menampilkan tanggal bekerja secara akurat (Ryan, 2005).

2.2.2.2.3 Tes Seleksi

Karena dirasakan terdapat kekurangan pada alat-alat seleksi yang sudah ada, banyak perusahaan telah menambahkan es prakerja pada proses perekrutan karyawannya. Tes-tes tersebut merupakan tes penilaian bakat, kepribadian, kemampuan, dan motivasi para karyawan potensial yang memungkinkan para manajer dalam memilih para kandidat berdasarkan

kesesuaian mereka dengan posisi-posisi yang dibutuhkan dan budaya perusahaan. Tes-tes sendiri tidaklah cukup untuk melakukan evaluasi atas kandidat yang layak karena tes-tes tersebut tidak bebas dari kesalahan. Perusahaan perlu menggunakan tes bersama dengan alat-alat seleksi lainnya.

Tes seleksi yang dirancang dengan tepat bersifat terstandarisasi, objektif, berdasarkan pada norma² yang baik, handal, dan yang terpenting adalah valid. Penerapan konsep tersebut seperti yang dijelaskan di bawah ini :

1. Standardisasi

Standardisasi (*Standardization*) adalah keseragaman prosedur dan kondisi yang terkait dengan pelaksanaan tes. Dalam rangka membandingkan kinerja beberapa pelamar pada tes yang sama, semua pelamar harus menjalani tes di bawah kondisi yang semirip mungkin.

2. Objektivitas

Objektivitas (*objectivity*) dalam tes muncul ketika setiap orang yang menilai tes memberikan hasil yang sama. Tes pilihan ganda (*multiple-choice*) dan benar-salah bersifat objektif. Orang yang menjalani tes tersebut memilih jawaban benar atau tidak.

3. Norma

Norma (*Norm*) adalah kerangka acuan untuk membandingkan kinerja seorang pelamar dengan pelamar lainnya. Secara khusus, norma mencerminkan distribusi banyak skor yang dihasilkan oleh orang-orang yang serupa dengan pelamar yang sedang dites. Skor tersebut menjadi berarti hanya jika dibandingkan dengan skor pada pelamar lainnya.

4. Reliabilitas

Reliabilitas (*reliability*) adalah derajat sampai di mana tes seleksi memberikan hasil yang konsisten. Data reliabilitas mengungkapkan tingkat keyakinan yang ditetapkan dalam sebuah tes. Jika seseorang mendapatkan skor 130 pada kecerdasan tertentu pada minggu ini,

kemudian mengulang tes tersebut pada minggu berikutnya dan mendapatkan skor 80, reliabilitas tes tersebut kemungkinan rendah. Jika sebuah tes memiliki reliabilitas rendah, validitasnya sebagai predictor juga rendah. Namun keberadaan reliabilitas sendiri juga tidak menjamin validitas tes.

5. Validitas (Keterkaitan dengan Pekerjaan)

Persyaratan dasar untuk tes seleksi adalah bahwa tes tersebut valid. Validitas (*Validity*) adalah derajat sampai di mana tes mengukur apa yang ingin diukur. Jika sebuah tes tidak menunjukkan kemampuan pelamar menjalankan pekerjaan, tes tersebut tidak memiliki nilai. Jika digunakan, tes tersebut akan menghasilkan keputusan perekrutan karyawan yang buruk dan potensi tuntutan hukum bagi pemberi kerja.

A. Jenis-Jenis Tes Kerja

Setiap orang memiliki perbedaan dalam karakter yang berhubungan dengan kinerja pekerjaan. Perbedaan-perbedaan tersebut—yang bisadiukur—berhubungan dengan kemampuan kognitif, kemampuan psikomotor, pengetahuan pekerjaan, sampel kerja, minat kerja, dan kepribadian.

- a. Tes bakat kognitif : adalah tes yang menentukan kemampuan analisis umum, daya ingat, kosa kata, kelancaran verbal, dan kemampuan numeric.
- b. Tes kemampuan psikomotor : adalah tes yang mengukur kekuatan, koordinasi, dan kecepatan.
- c. Tes pengetahuan pekerjaan : Adalah tes yang mengukur pengetahuan kandidat mengenai tugas-tugas dan pekerjaan yang dilamarnya.
- d. Tes Sampel Kerja : tes yang mengharuskan pelamar menjalankan tugas atau sekumpulan tugas yang mewakili pekerjaannya.
- e. Tes minat kerja : adalah tes yang menunjukkan pekerjaan yang paling diminati seseorang dan pekerjaan yang kemungkinan paling memberikan kepuasan.

f. Tes kepribadian : adalah ukuran-ukuran yang dilaporkan oleh diri sendiri berkenaan dengan pembawaan, temperamen, atau sikap seseorang.

Keenam jenis tes kerja ini bisa diklasifikasikan menjadi lima hal jika dilihat dari kegunaannya, yaitu untuk melihat *knowledge*, *skills*, *attitude*, *aptitude*, dan *physic* calon karyawan. Semakin baik tes kerja tersebut dilakukan maka perusahaan dapat melihat keseluruhan kompetensi yang dimiliki oleh calon karyawan tersebut.

2.2.2.2.4 Wawancara Kerja

Wawancara kerja adalah perbincangan berorientasi tujuan di mana pewawancara dan pelamar saling bertukar informasi. Secara tradisional, wawancara bukanlah prediktor yang valid dari kesuksesan dalam pekerjaan (Buhler, 2005). Bagaimanapun juga, wawancara tetap menjadi metode utama yang digunakan sebagian besar perusahaan untuk mengevaluasi para pelamar.

Jenis-jenis wawancara seringkali dikelompokkan secara umum menjadi (1) terstruktur, (2) tidak terstruktur, dan (3) keperilakuan. Sedangkan metode wawancara yang biasa digunakan oleh perusahaan antara lain (1) wawancara satu lawan satu, (2) wawancara kelompok (3) wawancara dewan/panel (4) wawancara stress. Level dari posisi yang lowong serta pasar tenaga kerja yang tepat akan menentukan pendekatan mana yang paling sesuai (Mondy, 2008).

2.2.2.2.5 Penyaringan Prakerja (Pemeriksaan Referensi)

Pemeriksaan referensi adalah validasi dari pihak-pihak yang mengenal pelamar yang memberikan petunjuk tambahan bagi informasi yang disampaikan oleh pelamar dan mengizinkan verifikasi atas ketepatannya. Pemeriksaan referensi merupakan sumber penting untuk melengkapi penyelidikan latar belakang. Para pelamar seringkali diminta memberikan beberapa nama referensi yang bisa memberikan tambahan informasi mengenai mereka.

2.2.2.2.6 Keputusan Seleksi

Orang yang biasanya melakukan seleksi final adalah manajer yang akan bertanggung jawab atas kinerja karyawan baru yang bersangkutan, khususnya pada posisi-posisi level atas. Dalam membuat keputusan tersebut, manajer akan menilai hasil dari metode-metode seleksi yang digunakan.

2.2.2.2.7 Pemeriksaan Kesehatan

Americans with Disabilities Act (ADA) tidak melarang pemeriksaan kesehatan prakerja. Namun, undang-undang tersebut menetapkan saat dimana pemeriksaan tersebut bisa dilaksanakan selama proses seleksi. ADA secara eksplisit menyatakan bahwa pemeriksaan harus memiliki relevansi langsung dengan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

2.2.3 Hubungan Antara Proses Seleksi dengan Kinerja Karyawan

Proses seleksi pada dasarnya merupakan serangkaian tes-tes kerja yang digunakan untuk memilih calon karyawan yang terbaik untuk mengisi posisi yang ditawarkan oleh perusahaan. Seperti yang dikatakan oleh Mondy (2008), bahwa proses seleksi dimulai dari tes wawancara pendahuluan dan diakhiri dengan tes kesehatan yang hasilnya adalah penerimaan atau penolakan calon karyawan. Tes-tes kerja tersebut berdasarkan tujuannya bisa diklasifikasikan menjadi lima hal, yaitu untuk melihat *knowledge, skills, attitude, aptitude*, dan *physic* para karyawan. Proses seleksi yang baik harus dapat mengukur kelima hal tersebut. Hal ini berguna sebagai bahan evaluasi awal perusahaan, untuk meramalkan bagaimana kinerja calon karyawan tersebut di masa mendatang.

Lynch dan Smith (2010) dan Cunningham, I. (1999), Rekrutmen dan seleksi adalah proses awal untuk mengevaluasi calon karyawan. Hal ini berkaitan dengan identifikasi, penarikan, dan seleksi dari orang yang dirasa cocok dan sanggup memenuhi standard pekerjaan yang ditawarkan dalam organisasi. Proses ini penting agar karyawan yang baru nanti

memiliki kinerja tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut mendukung pendapat Qureshi dan Ramay (2006) yang mengatakan bahwa praktek sumber daya manusia berkorelasi positif dengan kinerja karyawan sedangkan proses seleksi dan pelatihan lebih memengaruhi kinerja daripada praktek lainnya.

Menurut Marques (2007), keterlibatan departemen sumber daya manusia dalam proses seleksi membantu untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan para karyawan. Hal ini juga berguna untuk mengidentifikasi kebutuhan peningkatan keterampilan tenaga kerja. Dengan keterlibatan tersebut, komunikasi yang baik tampaknya memiliki efek sinergi dan membantu untuk menyatukan tenaga kerja. Sebagai hasil dari komunikasi ini, negosiasi terjadi pada lingkup yang lebih positif yang memiliki efek utama pada kualitas tenaga kerja.

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan atau proposisi yang belum dibuktikan mengenai faktor atau fenomena yang menjadi minat peneliti (Malhotra, 2005). Jenis penelitian kuantitatif menekankan hipotesis pada dua macam, yaitu hipotesis satu variabel dan hipotesis kausal atau hipotesis dua variabel atau lebih. Hipotesis yang ingin dibuktikan lewat penelitian ini adalah:

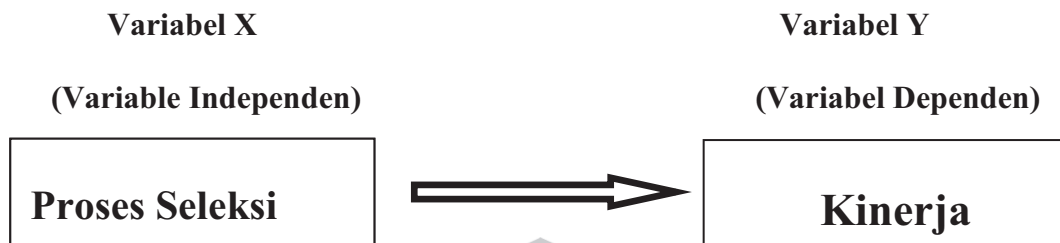
H_0 = Proses seleksi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan teknik PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk.

H_a = Proses seleksi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan teknik PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk.

2.4 Model Analisis

Model analisis merupakan gambaran sederhana tentang hubungan diantara variable (Praseto dan Jannah, 2008). Dalam penelitian ini terdapat dua buah variable (bivariat) yang akan diteliti, yaitu proses seleksi dan kinerja karyawan. Jika digambarkan dalam suatu model, maka dapat disusun kedalam skema analisis sebagai berikut:

Gambar 2.2
Model Analisis



Sumber: Diolah Peneliti, 2011

Hubungan antara variable dalam penelitian ini bersifat asimetris, yaitu bersifat satu arah. Sehingga fokus pada penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen, tetapi tidak berlaku sebaliknya. Adapaun variabel-variabel yang akan dijelaskan, adalah:

- a) Variabel (X) adalah variabel independen, yaitu yang memberikan pengaruh terhadap variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah proses seleksi.
- b) Variabel (Y) adalah variabel dependen, yaitu yang menjelaskan sebagai variabel terikat yang menerima atau mendapatkan pengaruh dari variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

2.5 Operasionalisasi Konsep

Membatasi permasalahan dalam penelitian ini, maka diperlukan suatu operasionalisasi konsep berupa data ataupun indikator untuk menunjukkan konsep yang dimaksud dari suatu operasi atau kegiatan. Soehartono (2002), menyatakan bahwa operasionalisasi konsep adalah gambaran tentang struktur penelitian yang

menjabarkan variabel kepada konsep, dimensi dan indikator, serta ukuran yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel.

Untuk variabel proses seleksi diukur dengan menggunakan lima indikator berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Mondy dan telah disesuaikan dengan kondisi dalam perusahaan. Proses seleksi sendiri merupakan serangkaian tes-tes kerja. Menurut Mondy (2008) ada enam jenis tes kerja yang biasa dilakukan oleh perusahaan. Ketujuh jenis tes kerja tersebut pada umumnya bertujuan untuk mengukur *knowledge, skills, attitude, aptitude, dan physic* calon karyawan. Kelima hal tersebutlah yang menjadi indikator untuk variabel proses seleksi dalam penelitian ini.

Sedangkan untuk variabel kinerja karyawan menggunakan tujuh dimensi yang dikemukakan oleh Ivancevich. Dimensi kualitas kerja, pekerjaan dilakukan secara teliti, tepat waktu dan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan. Dimensi kuantitas kerja, pekerjaan yang dilakukan dalam suatu periode tertentu artinya melihat apakah karyawan mampu mencapai jumlah target yang ditentukan dan dalam periode waktu yang telah ditentukan. Dimensi pengetahuan tentang pekerjaan, melihat apakah karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Dimensi selanjutnya yaitu kualitas personal, melihat kepribadian dari karyawan itu sendiri dan apakah karyawan mendahulukan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi. Dimensi kerjasama, melihat apakah karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya serta saling membantu jika mendapatkan masalah. Dimensi dapat diandalkan, melihat kesadaran karyawan untuk selalu siap hadir ketika

perusahaan membutuhkan dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan. Dimensi inisiatif, inisiatif yang dimaksud ialah karyawan tidak menunggu perintah atasan dalam melakukan pekerjaannya serta selalu melakukan inovasi untuk kemajuan perusahaan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel 2.2.



Tabel 2.2
Operasionalisasi Konsep

Konsep	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Seleksi	Proses Seleksi		1. <i>Knowledge</i>	Interval
			2. <i>Skills</i>	
			3. <i>Attitude</i>	
			4. <i>Aptitude</i>	
			5. <i>Physic</i>	
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja		1. Melakukan pekerjaan dengan teliti	Interval
			2. Melakukan pekerjaan sesuai standard	
			3. Menyelesaikan tugas tepat waktu	
	Kuantitas Kerja		1. Memenuhi target pekerjaan yang ditetapkan	Interval
			2. Memiliki pengetahuan yang baik mengenai pekerjaan	
	Pengetahuan Pekerjaan		1. Memiliki pengetahuan untuk mengatasi masalah dalam pekerjaan	Interval
			2. Memiliki sikap yang baik	
	Kualitas Personal		1. Memiliki komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja	Interval
			2. Mengutamakan kepentingan pekerjaan dibandingkan kepentingan pribadi	
			3. Menghindari konflik dalam bekerja	
	Kerjasama		1. Mampu bekerja sama dalam tim jika diperlukan	Interval
			2. Memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami masalah	
			3. Siap sedia untuk hadir jika perusahaan membutuhkan	
Dapat Diandalkan		1. Dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	Interval	
		2. Tidak menunggu perintah pimpinan untuk mengerjakan pekerjaan		

				2. Mampu melakukan pekerjaan secara mandiri	
				3. Memiliki inovasi baru	

Sumber :

1. Mondy, Wayne & Robert M, Noe. 1996, *Human Resource Management*, New Jersey: Prentice Hall Inc.
2. Ivancevich, John M. 2001, *Human Resource Management*, New York: Mc, Grow – Hill Companies.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian tentang analisis pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan berkaitan dengan pengembangan konsep atau teori dalam disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia. Dengan kata lain, penelitian ini dimulai dengan suatu teori dan hipotesis untuk mendapatkan jawaban dari suatu permasalahan atau asumsi.

Oleh karena itu pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Seperti yang dikemukakan oleh Iskandar (2008) bahwa alasan menggunakan pendekatan kuantitatif adalah untuk menjawab persoalan apa dan mengapa, makna suatu fenomena atau gejala ditafsirkan oleh peneliti dan bukan oleh subjek yang diteliti. Penelitian kuantitatif lebih lanjut dikatakan merupakan penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan jawaban dari permasalahan atau gambaran umum tentang suatu fenomena atau gejala yang didasari pada teori, asumsi atau andaian, dalam hal ini dapat diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti (Iskandar, 2008)

3.2 Jenis Penelitian

3.2.1 Berdasarkan Tujuan Penelitian

Berdasarkan tujuan, penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif, yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan bagaimana sebuah fenomena sosial terjadi. Penelitian eksplanatif menghubungkan pola-pola yang berbeda namun memiliki keterkaitan (Prasetyo dan Jannah, 2008). Dalam penelitian ini, variabel yang mempengaruhi adalah proses seleksi, sedangkan variabel yang dipengaruhi adalah kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan penjelasan yang jelas mengenai proses seleksi

karyawan yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

3.2.2 Berdasarkan Manfaat Penelitian

Berdasarkan manfaatnya, penelitian ini adalah penelitian murni karena lebih banyak digunakan di lingkungan akademik yang akan memberikan dasar untuk pengetahuan dan pemahaman mengenai pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan yang dapat dijadikan sumber metode, teori, dan gagasan yang dapat diaplikasikan pada penelitian selanjutnya (Prasetyo dan Jannah, 2005). Selain itu, manfaat penelitian ini baru dapat dilihat dalam jangka waktu yang panjang, tidak dapat langsung digunakan untuk memecahkan permasalahan saat itu juga.

3.2.3 Berdasarkan Dimensi Waktu

Berdasarkan dimensi waktu, penelitian ini termasuk penelitian *Cross-Sectional*. Penelitian *Cross-Sectional* yaitu penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu (Prasetyo dan Jannah, 2008), yaitu pada saat melaksanakan praktek penelitian di lapangan. Penelitian ini dijadwalkan akan dilakukan pada bulan Oktober 2011 sampai dengan Februari 2012.

3.2.4 Berdasarkan Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan teknik pengumpulan data, penelitian ini termasuk ke dalam kategori penelitian survei. Peneliti mengajukan pertanyaan dalam bentuk kuesioner dalam jangka waktu yang relatif singkat. Oleh peneliti, data yang dikumpulkan melalui pertanyaan-pertanyaan tersebut lalu disimpulkan dalam bentuk tabel dan grafik.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan gejala/satuan yang ingin diteliti (Prasetyo dan Jannah, 2008). Populasi dalam penelitian ini

adalah seluruh karyawan bagian teknik pada PT. Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk Jakarta yang berjumlah 150 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut pendapat Irawan (2003), apabila populasi sebesar >100 , minimal sampel yang digunakan adalah 25-30%. Jumlah populasi dari penelitian ini sebanyak 150 orang, sehingga peneliti akan mengambil sampel sebesar 30% dari total populasi yaitu sebanyak 45 orang. Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel dengan teknik acak sederhana (*Random Sampling*). Teknik acak sederhana dipilih karena setiap elemen dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel (Sugiarto, 2002). Teknik acak sederhana ini dilakukan dengan mengundi keseluruhan populasi yang ada sehingga terpilih 45 orang sampel secara acak. Karena keterbatasan peneliti, 45 sampel tersebut merupakan karyawan yang sedang mendapatkan proyek di daerah Jabodetabek saja. Jadi, ketika ada sampel yang ternyata sedang mendapatkan proyek di luar Jabodetabek maka peneliti menggantinya dengan cara mengundi, sampai keseluruhan sampel merupakan karyawan teknik yang sedang mendapatkan proyek di daerah Jabodetabek.

3.4 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Penelitian ini akan menguji pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan bagian tehnik pada PT. Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk. Analisis data ini akan menggunakan *software* SPSS 17.0. Skala yang akan digunakan dalam instrumen penelitian adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Cara penilaiannya adalah dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada sejumlah responden dan responden diminta untuk memilih jawaban dari beberapa pilihan jawaban yang disediakan. Seluruh indikator dalam penilaian diukur dengan menggunakan tingkat pengukuran yaitu skala interval. Keunggulan dari skala ini adalah kategorinya memiliki urutan yang jelas berkisar dari “sangat tidak setuju” sampai dengan “sangat setuju”.

Dalam penelitian ini terdapat variasi nilai dari kategori yang ada. Nilai tersebut berupa angka 1 sampai dengan 5, dimana tiap angka memiliki kualitas yang berbeda. Semakin tinggi angka pilihan maka semakin tinggi kualitas jawaban yang diberikan. Sebaliknya, semakin rendah angka pilihan yang diberikan menunjukkan semakin rendah kualitas jawaban yang diberikan oleh responden.

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan regresi linier. Regresi linier digunakan untuk melihat besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang diuji. Dalam hal ini variabel independen adalah proses seleksi sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

3.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Yang dimaksud dengan validitas adalah seberapa baik konstruk penelitian didefinisikan oleh variabel pengukuran yang digunakan. Pengukuran validitas dilakukan dengan melakukan uji *corrected item-total correlation* untuk menguji validitas internal setiap item pernyataan kuesioner yang disusun dalam bentuk skala.

Reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat akurasi dan presisi dari jawaban yang mungkin dari beberapa pertanyaan. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran memberikan hasil yang konsisten. Dalam penelitian ini, perkiraan yang akan digunakan adalah *Cronbach's Alpha*. Pengukuran reliabilitas yang tinggi menyediakan dasar bagi peneliti untuk tingkat kepercayaan bahwa masing-masing indikator bersifat konsisten dalam pengukurannya.

3.4.2 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2005), statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (generalisasi). Tujuan utama dari analisis deskriptif adalah untuk menentukan faktor-faktor penyebab suatu permasalahan dan kemudian membuat program

untuk menyelesaikan masalah yang ditemukan di lapangan. Peneliti menggunakan tabel distribusi frekuensi untuk menganalisis bagaimana tingkat kesetujuan dari jawaban responden serta untuk mengetahui jawaban responden yang paling dominan dari suatu indikator. Tingkat kesetujuan bisa dilihat dari jawaban responden yang memilih angka 4 atau 5 dalam kuesioner.

3.4.3 Analisis Regresi Linier

Regresi linier yaitu sebuah prosedur hubungan matematis yang mengukur ada tidaknya pengaruh dimensi-dimensi pada variabel independen terhadap variabel dependen (Malhotra, 2004). Metode analisis data yang digunakan adalah *simple linier regression* (regresi linier sederhana) karena ukuran statistik ini digunakan untuk menguji hubungan antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Dalam analisis ini, digunakan pengolahan regresi linier secara bertahap. Tahap pertama adalah melakukan analisis faktor terhadap indikator yang terpilih menjadi bentuk faktor skor. Tahap kedua melakukan estimasi dari faktor skor yang diperoleh dengan analisis regresi linier dengan bantuan SPSS 17.0. Hasil keluarannya berupa uji F dan tingkat signifikansi yang terdapat pada tabel ANOVA. Sedangkan uji t dan tingkat signifikansi terdapat pada tabel *coefficient* dipergunakan untuk membentuk signifikansi pengaruh masing-masing konstruk.

Uji statistik t membantu menentukan secara relatif mengenai pentingnya setiap variabel di dalam model penelitian, serta mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Rangkuti, 2005). Dasar tidak ditolaknya hipotesis adalah nilai t yang berada di atas 1.976 atau di bawah -1.976. Hal ini akan berhubungan dengan nilai signifikansi variabel, dimana nilai t yang berada diantara angka -1.976 dan 1.976 akan memiliki nilai signifikansi di atas 0.05 yang menyebabkan hipotesis ditolak. Apabila nilai signifikansi berada di bawah 0.05, hal ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sedangkan apabila nilai signifikansi berada di atas 0.05, hal ini mengindikasikan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Sementara itu, besaran koefisien determinasi (R^2) menunjukkan persentase variabilitas observasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independennya. R^2 berkisar pada angka 0 sampai 1. Semakin kecil R^2 yang diperoleh maka semakin lemah pengaruh kedua variabel. Penelitian ini menggunakan teknik analisis bivariat untuk melihat ada tidaknya pengaruh antara proses seleksi dengan kinerja karyawan dari data yang diperoleh.. Pengukuran dilakukan dengan melakukan metode *Pearson's Correlation*.



BAB IV

PEMBAHASAN DAN ANALISIS

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Pada Tahun 1953 PT PP (Persero) didirikan dengan nama Nv Pembangunan Perumahan berdasarkan Akta No. 48, tanggal 26 Agustus 1953. Pada saat didirikan, PT PP (Persero) mendapat kepercayaan membangun Perumahan Pejabat PT Semen Gresik Tbk, anak perusahaan BAPINDO di Gresik. Seiring dengan kepercayaan yang terus meningkat, PT PP (Persero) mendapat tugas untuk membangun proyek-proyek besar hasil rampasan perang dari Pemerintah Jepang yaitu: Hotel Indonesia, Bali Beach Hotel, Ambarukmo Palace Hotel dan Samudera Beach Hotel.

Pada Tahun 1961, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 63 tahun 1961, NV Pembangunan Perumahan dirubah menjadi PN (Perusahaan Negara) Pembangunan Perumahan. Pada tahun 1962, PN (Perusahaan Negara) Pembangunan Perumahan telah menyelesaikan bangunan Hotel Indonesia yang terdiri dari 14 lantai dan 427 kamar, yang pada saat itu merupakan bangunan tertinggi di Indonesia.

Pada Tahun 1971, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 39 tahun 1971, PN Pembangunan Perumahan berubah statusnya menjadi PT Pembangunan Perumahan (Persero), yang dikuatkan dengan Akta No. 78 tanggal 15 Maret 1973. Kegiatan usaha inti perusahaan ini di bidang Jasa Konstruksi. Dari Tahun 1991 sampai dengan Tahun 2002, selama lebih dari 5 (lima) dekade, PT PP (Persero) telah menjadi pemain utama dalam bisnis Konstruksi Nasional, berbagai mega proyek Nasional dikelola dan dikerjakan PT PP (Persero). Kemudian dimulai pada tahun 1991, PT PP

(Persero) menempuh diversifikasi usaha, di antaranya usaha sewa Ruang Kantor di Plaza PP dan pengembangan usaha Realti di Kawasan Cibubur, selain itu juga membentuk beberapa anak perusahaan dengan menggandeng mitra dari Dalam dan Luar Negeri di antaranya PT PP-Taisei Indonesia Construction, PT Mitracipta Polasarana dan PT Citra Waspphutowa.

Pada Tahun 2003, PT PP (Persero) melaksanakan program EMBO (Employee Management Buy Out), yaitu pembelian Saham Negara Republik Indonesia untuk program Kepemilikan Saham oleh Karyawan dan Manajemen, dalam hal ini diwakili oleh Koperasi Karyawan Pemegang Saham PT PP (KKPSPP). Pelaksanaan program EMBO tersebut telah mendapatkan persetujuan dari Pemerintah Republik Indonesia sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 64 Tahun 2003 tentang Penjualan Saham Milik Negara Republik Indonesia pada Perusahaan Perseroan (Persero) PT Pembangunan Perumahan tertanggal 31 Desember 2003. Perjanjian jual beli Saham tersebut dilakukan antara Pemerintah Negara Republik Indonesia dengan KKPSPP secara notariil pada tanggal 9 Februari 2004.

Pada Tahun 2009, sejalan dengan berkembangnya bisnis dan semakin kokohnya kondisi keuangan, maka PT PP (Persero) melakukan persiapan transformasi dimana pada tahun 2009 PT PP (Persero) akan melaksanakan program Penawaran Umum Perdana Saham kepada Masyarakat (Initial Public Offering/IPO). Di mana pelaksanaan program IPO PT PP (Persero) telah mendapatkan persetujuan dari Pemerintah Republik Indonesia sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 76 Tahun 2009 tentang Perubahan Struktur Kepemilikan Saham Negara melalui Penerbitan dan Penjualan Saham Baru pada Perusahaan Perseroan (Persero) PT Pembangunan Perumahan tanggal 28 Desember 2009.

Pada Tahun 2010, dengan telah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah tentang Perubahan Struktur Kepemilikan Saham Negara pada

tahun 2009 tersebut diatas, maka pada tanggal 9 Februari 2010 PT PP (Persero) telah memenuhi persyaratan pencatatan pada PT Bursa Efek Indonesia (BEI). Terhitung sejak tanggal tersebut Saham PT PP (Persero) Tbk resmi tercatat dan dapat diperdagangkan di Bursa Efek Indonesia (BEI).

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi :

Menjadi perusahaan konstruksi dan investasi terkemuka yang memberikan nilai tambah tinggi kepada *stakeholders*.

Misi :

Menyediakan jasa konstruksi dan melakukan investasi agar dapat memberi nilai tambah kepada para stakeholder dengan dukungan struktur keuangan yang sehat, efisien, inovatif, berwawasan global serta memiliki karyawan sejahtera.

4.1.3 Nilai-nilai Perusahaan

Dalam rangka mewujudkan Visi "Menjadi perusahaan konstruksi dan investasi terkemuka yang memberikan nilai tambah tinggi kepada *stakeholders*" serta menyikapi situasi kompetisi yang semakin keras, maka PT PP (Persero) Tbk mempunyai komitmen untuk menerapkan *Good Corporate Governance (GCG)* atau Tata Kelola Perusahaan yang baik. GCG akan berjalan dengan baik apabila seluruh insan di Perusahaan ini memiliki Nilai-nilai yang melekat pada diri masing-masing.

Sebagai penyempurnaan dari Budaya Perusahaan yang telah ada, maka manajemen telah merumuskan Nilai-nilai Perusahaan yang disingkat dengan sebutan "PPBID" yang terangkum dalam gambar berikut ini :



Gambar 4.1

Nilai-Nilai PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk.

Sumber: Annual Report PT PP Persero Tbk, 2011

4.1.4 Prestasi dan Penghargaan PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero

Seiring dengan perkembangan usahanya, selama beberapa tahun terakhir ini PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero telah berhasil meraih prestasi dan penghargaan. Berikut merupakan daftar prestasi dan penghargaan yang disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Prestasi dan Penghargaan PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero
Tahun 2008-2010

Tahun	Prestasi dan Penghargaan
2008	Menerima Penghargaan Karya Konstruksi Indonesia dari Menteri Pekerjaan Umum, Bapak Djoko Kirmanto, sebagai apresiasi terhadap perusahaan yang telah menciptakan karya konstruksi terbaik dan bermanfaat.
	Berhasil meraih peringkat ke-4 dalam kategori <i>CEO</i> (Direktur Utama) Terbaik dan peringkat ke-2 dalam kategori SDM terbaik pada Anugerah <i>Business Review</i> yang merupakan apresiasi dan penghargaan yang diberikan oleh Majalah <i>Business Review</i> kepada korporasi dan pelaku bisnis BUMN maupun korporasi swasta yang berprestasi dalam meningkatkan kinerjanya dan telah berperan besar bagi pengembangan bisnis dan pembangunan perekonomian nasional.
	Meraih juara pertama dalam <i>Indocement Awards</i> 2008 kategori <i>Contractor Award</i> .
	Meraih Peringkat Pertama Sektor Infrastruktur dan Konstruksi dalam The Best BUMN di Bidang Infrastruktur dan Konstruksi.
2009	Meraih penghargaan sebagai BUMN Terbaik kategori Bidang Non Keuangan Sektor Infrastruktur dan Konstruksi versi Majalah <i>Investor</i> .
	Meraih peringkat ke-2 dalam <i>Annual Report Award</i> 2008 untuk kategori BUMN Non Keuangan-Non Listed.
	Meraih peringkat ke-2 Penghargaan Wensite BUMN 2009 untuk kategori Marketing Communication Terbaik BUMN Jasa Non Listed.
	Peringkat ke-3 Penghargaan Website BUMN 2009 untuk Kategori User Interface Terbaik BUMN Jasa Non Listed.
	Meraih Juara Pertama dalam Penghargaan Karya Konstruksi Indonesia (PKKI) Kategori Karya Teknik Konstruksi.
2010	Meraih tiga penghargaan dalam <i>Indocement Award</i> yaitu sebagai <i>The Best Contractor</i> , <i>The Best Performance in Sustainable Development</i> , dan <i>The Best Performance in Construction Quality</i> .

<p><i>Zero Accident Award</i> dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI untuk PT PP (Persero) Cabang IX Pekanbaru Riau,</p>
<p>Meraih Piagam Penghargaan Karya Konstruksi Indonesia untuk Kategori Tepat Guna.</p>
<p>Meraih penghargaan sebagai Juara Pertama dalam Lomba Kinerja Proyek Konstruksi.</p>
<p>Meraih Penghargaan dalam Infobank BUMN Awards sebagai Industri Non-Keuangan yang Berpredikat Sangat Bagus atas Kinerja Keuangan 2009.</p>
<p>Meraih Penghargaan Emas dalam Persatuan Insinyur Indonesia (PII) Award Kategori Sustainable Engineering atas prestasinya dalam menghasilkan proses pembangunan yang berwawasan lingkungan yang mendukung penciptaan bumi yang berkelanjutan.</p>

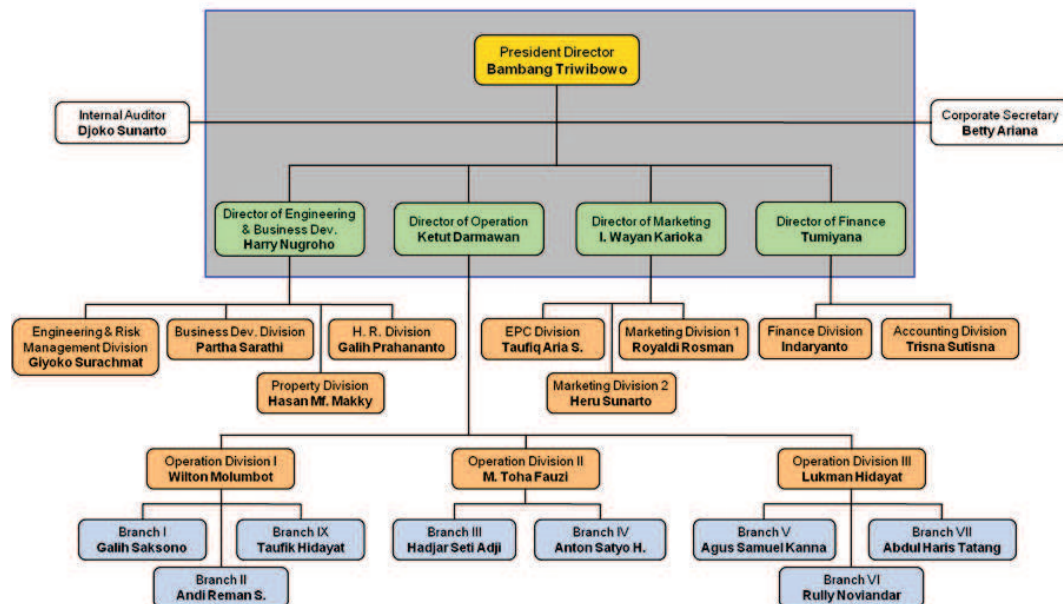
Sumber: www.pt-pp.com, 2011.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa prestasi-prestasi yang diraih oleh PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk dalam beberapa tahun terakhir ini sangat bagus. Hal tersebut merupakan suatu bukti bahwa PT PP (Persero) Tbk adalah salah satu perusahaan konstruksi terkemuka di Indonesia dengan kinerja yang baik dan berkualitas.

4.1.5 Struktur Organisasi PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero

Dalam menjalankan fungsinya, PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk. tentunya memiliki dewan-dewan kepengurusan yang bertanggung jawab atas pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan. Gambar 4.2 merupakan struktur organisasi dari PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk yang dapat dilihat dalam bagan berikut ini:

Organization Structure PT PP (Persero) Tbk



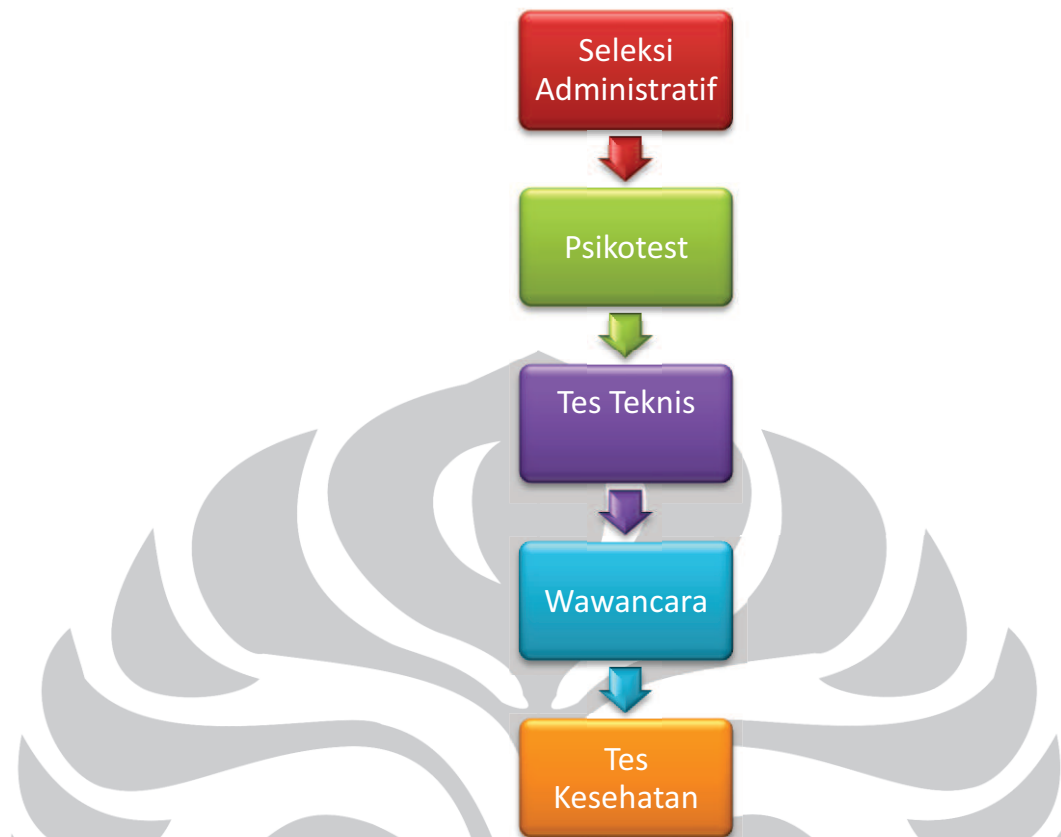
Gambar 4.2

Struktur Organisasi PT PP Persero Tbk.

Sumber: Annual Report PT PP Persero Tbk, 2010

4.1.6 Proses Seleksi Karyawan PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero

Proses seleksi karyawan yang dilakukan PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk terbagi menjadi beberapa tahapan proses yang dapat dilihat pada gambar 4.3. Tahapan pertama yang harus dilewati adalah seleksi administratif, dimana perusahaan menyaring resume/*Curriculum Vitae* (CV) calon karyawan, dan memilih calon yang dianggap paling sesuai dengan pekerjaan yang ditawarkan. Calon karyawan yang lulus seleksi administratif lalu masuk proses seleksi selanjutnya, yaitu tes psikotest. Tes Psikotest ini terdiri dari 3 macam tes yaitu, Tes *Intelligence Quotient* (IQ), *Focus Group Discussion* (FGD), dan Tes Kepribadian.



Gambar 4.3

Proses Seleksi PT PP Persero Tbk.

Sumber: Divisi HRD PT PP Persero Tbk, 2011

Jika sudah melaksanakan tes psikotest, maka para pelamar yang berhasil akan mengikuti tes teknis. Tes ini dilakukan dengan memberikan soal-soal yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilamar oleh calon karyawan. Untuk calon karyawan teknik maka soal yang diberikan yaitu soal-soal fisika dan matematika.

Proses selanjutnya adalah wawancara SDM dan User. Proses wawancara ini sangat penting, karena pelamar yang mencapai tahap ini adalah para unggulan. Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi tambahan untuk membuktikan kemauan kerja, kemampuan kerja, dan tingkat adaptasi calon karyawan dengan perusahaan.

Setelah proses wawancara selesai, para calon karyawan yang lulus melakukan tes kesehatan. Tes kesehatan dilakukan untuk meyakinkan perusahaan bahwa calon pelamar kuat secara jasmani untuk melakukan pekerjaannya kelak. Tes kesehatan dilakukan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilamar. Misalnya, untuk pelamar bagian teknik maka salah satu tes kesehatan yang harus dilakukan adalah tes buta warna. Jika lulus, maka karyawan diterima sebagai karyawan PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk dan harus melakukan on the job training selama 3 bulan.

4.2 Uji Instrumentasi

Agar variabel-variabel penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, maka perlu dilakukan uji instrumentasi. Uji instrumentasi yang akan dilakukan pada penelitian ini adalah menguji validitas dan reliabilitas atas kuesioner yang akan dijadikan alat ukur. Menurut Malhotra (2004), jumlah sampel untuk uji instrumentasi berkisar antara 15 hingga 30 responden dan pada penelitian ini jumlah yang digunakan sebanyak 20 responden.

Pre-test juga dilakukan karena ada perbedaan pemahaman antar responden terhadap isi kuesioner, sehingga data yang akan digunakan dalam penelitian sesungguhnya adalah data yang memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi. Antara uji validitas dan uji reliabilitas memiliki saling keterkaitan indikasi, sehingga hasil uji validitas yang baik akan menghasilkan uji reliabilitas yang baik pula. Sebaliknya apabila pengukuran menghasilkan reliabilitas yang tidak reliabel bukan berarti mengindikasikan pengukuran tersebut tidak valid (Malhotra, 2004).

4.2.1 Uji Validitas

Model pengujian menggunakan pendekatan korelasi item-total dikoreksi (*corrected item-total correlation*) untuk menguji validitas internal setiap item pernyataan kuesioner yang disusun dalam bentuk skala. Untuk menentukan apakah sebuah item dinyatakan valid atau tidak

maka para ahli menetapkan patokan besaran koefisien korelasi item total dikoreksi sebesar 0,25 atau 0,30 sebagai batas minimal valid tidaknya sebuah ítem (Sugiono, 2000). Artinya, sama atau lebih besar dari 0,25 atau 0,30 mengindikasikan item tersebut memiliki validitas yang memadai.

Proses pengujian validitas pada penelitian ini dibantu dengan menggunakan software SPSS 17.0. Hasil uji *corrected item-total correlation* untuk menguji validitas tersebut ditampilkan pada tabel 4.2.

Tabel 4.2
Validitas Indikator Penelitian

No.	Indikator	<i>Corrected item-total correlation</i>	Keterangan
A.	Variabel Proses Seleksi		
1	Jenjang pendidikan formal yang dipersyaratkan berkaitan dengan kebutuhan pekerjaan bagian teknik.	0.585	Valid
2	Batas minimal nilai yang dipersyaratkan berkaitan dengan kebutuhan pekerjaan bagian teknik.	0.467	Valid
3	Soal yang diberikan dalam tes teknis sesuai berkaitan dengan pekerjaan dibagian teknik.	0.536	Valid
4	Topik FGD sesuai dengan pekerjaan yang saya lamar.	0.368	Valid
5	Presentasi yang dilakukan dapat membantu menunjukkan keahlian-keahlian yang saya miliki.	0.406	Valid
6	Dilakukannya tes kepribadian.	0.484	Valid
7	Wawancara yang dilakukan dapat membantu menjelaskan kepribadian saya.	0.528	Valid
8	Perlu adanya tes bakat kognitif.	0.676	Valid
9	IQ yang dimiliki akan membantu dalam mengerjakan pekerjaan.	0.481	Valid

10	IQ yang dimiliki dapat membantu mengatasi masalah yang timbul dalam pekerjaan.	0.574	Valid
11	Tes kesehatan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.	0.416	Valid
No.	Indikator	<i>Corrected item-total correlation</i>	Keterangan
B.	Variabel Kinerja Karyawan		
1	Melakukan pekerjaan dengan baik	0.362	Valid
2	Melakukan pekerjaan sesuai standard	0.632	Valid
3	Menyelesaikan tugas tepat waktu	0.762	Valid
4	Memenuhi target pekerjaan yang ditetapkan	0.801	Valid
5	Memiliki kemampuan yang baik mengenai pekerjaan	0.582	Valid
6	Memiliki kemampuan untuk mengatasi masalah dalam pekerjaan	0.326	Valid
7	Memiliki sikap yang baik	0.522	Valid
8	Menjalin komunikasi dengan rekan kerja	0.582	Valid
9	Mengutamakan kepentingan perusahaan dibandingkan pribadi	0.489	Valid
10	Menghindari konflik dalam pekerjaan	0.485	Valid
11	Mampu bekerja sama dalam tim jika dibutuhkan	0.598	Valid
12	Memberikan bantuan pada rekan kerja yang mengalami masalah	0.492	Valid
13	Siap hadir jika perusahaan membutuhkan	0.698	Valid
14	Dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas	0.780	Valid
15	Tidak menunggu perintah pimpinan untuk bekerja	0.428	Valid
16	Mampu melakukan pekerjaan secara mandiri	0.735	Valid

17	Memiliki inovasi baru untuk kemajuan perusahaan	0.640	Valid
----	---	-------	-------

Sumber : Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Februari 2012.

Hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa semua indikator dalam *pre-test* adalah valid, karena uji *corrected item-total correlation* lebih dari 0.3. Dengan demikian, jumlah indikator yang dapat digunakan pada penelitian yaitu sebanyak 30 indikator.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha Reliability digunakan untuk uji reliabilitas. Konstruk yang dianggap reliabel adalah lebih besar dari 0.6 (Hair et al., 1998). Konstruk yang reliabel selanjutnya akan digunakan sebagai konstruk dalam penelitian sesungguhnya. Perhitungan uji reliabilitas ini dilakukan setelah melakukan uji validitas dan mereduksi indikator-indikator yang tidak valid. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3
Reliabilitas Indikator Penelitian

No.	Indikator	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
A.	Variabel Proses Seleksi		
1	Jenjang pendidikan formal yang dipersyaratkan berkaitan dengan kebutuhan pekerjaan bagian teknik.	0.792	Reliabel
2	Batas minimal nilai yang dipersyaratkan berkaitan dengan kebutuhan pekerjaan bagian teknik.	0.801	Reliabel
3	Soal yang diberikan dalam tes teknis sesuai berkaitan dengan pekerjaan dibagian teknik.	0.795	Reliabel
4	Topik FGD sesuai dengan pekerjaan yang saya lamar.	0.811	Reliabel
5	Presentasi yang dilakukan dapat membantu menunjukkan keahlian-keahlian yang saya miliki.	0.807	Reliabel
6	Dilakukannya tes kepribadian.	0.805	Reliabel

7	Wawancara yang dilakukan dapat membantu menjelaskan kepribadian saya.	0.795	Reliabel
8	Perlu adanya tes bakat kognitif.	0.791	Reliabel
9	IQ yang dimiliki akan membantu dalam mengerjakan.	0.800	Reliabel
10	IQ yang dimiliki dapat membantu mengatasi masalah yang timbul dalam pekerjaan.	0.794	Reliabel
11	Tes kesehatan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.	0.808	Reliabel
No.	Indikator	Cronbach's Alpha	Keterangan
B.	Variabel Kinerja Karyawan		
1	Melakukan pekerjaan dengan baik	0.911	Reliabel
2	Melakukan pekerjaan sesuai standard	0.903	Reliabel
3	Menyelesaikan tugas tepat waktu	0.899	Reliabel
4	Memenuhi target pekerjaan yang ditetapkan	0.898	Reliabel
5	Memiliki kemampuan yang baik mengenai pekerjaan	0.905	Reliabel
6	Memiliki kemampuan untuk mengatasi masalah dalam pekerjaan	0.912	Reliabel
7	Memiliki sikap yang baik	0.907	Reliabel
8	Menjalin komunikasi dengan rekan kerja	0.905	Reliabel
9	Mengutamakan kepentingan perusahaan dibandingkan pribadi	0.908	Reliabel
10	Menghindari konflik dalam pekerjaan	0.908	Reliabel
11	Mampu bekerja sama dalam tim jika dibutuhkan	0.904	Reliabel
12	Memberikan bantuan pada rekan kerja yang mengalami masalah	0.907	Reliabel

13	Siap hadir jika perusahaan membutuhkan	0.902	Reliabel
14	Dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas	0.900	Reliabel
15	Tidak menunggu perintah pimpinan untuk bekerja	0.911	Reliabel
16	Mampu melakukan pekerjaan secara mandiri	0.900	Reliabel
17	Memiliki inovasi baru untuk kemajuan perusahaan	0.903	Reliabel

Sumber : Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Februari 2012.

Dari Tabel 4.3 menunjukkan bahwa seluruh dimensi memiliki nilai reliabilitas tinggi, yaitu lebih besar dari 0.6. Dengan demikian, seluruh indikator tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan Data Responden

Data-data mengenai responden sangat penting untuk mengetahui karakteristik responden. Dalam penelitian ini responden adalah karyawan bagian teknik (proyek) PT. Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk. Jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini sebanyak 45 orang, sebagaimana data berikut:

4.3.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.4
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-Laki	45	100.0
Perempuan	0	0.0
Total	45	100.0

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Februari 2012.

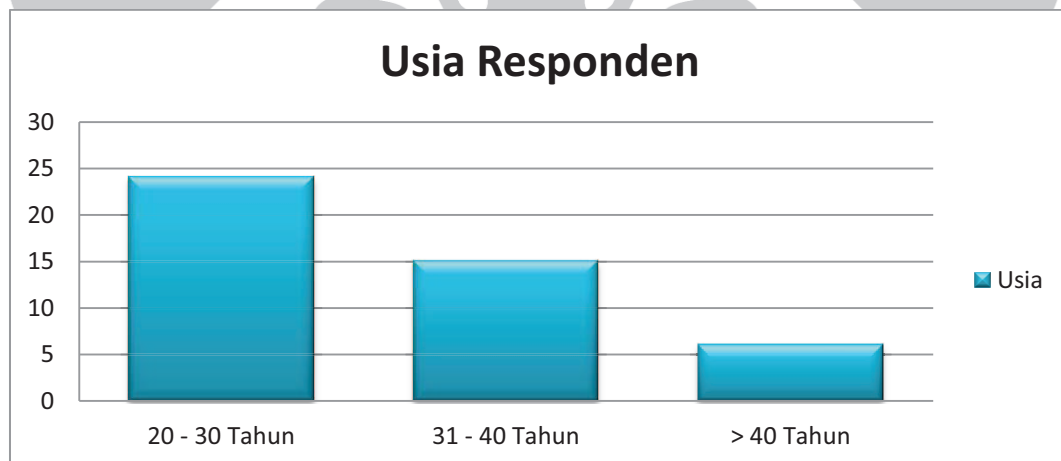
Dari tabel 4.4 dapat dilihat seluruh responden berjenis kelamin laki-laki. Terpilihnya keseluruhan responden laki-laki tidak dilakukan dengan kesengajaan, hal ini lebih karena jumlah karyawan bagian teknik PT. PP memang mayoritas adalah laki-laki dan ketika pemilihan responden

yang dilakukan secara acak, yang terpilih seluruhnya adalah karyawan laki-laki.

4.3.2 Usia

Pada Grafik 4.1 dapat diketahui bahwa dari total 45 responden dalam penelitian ini, terdapat 24 responden (53.33%) yang berada pada rentang usia 20 – 30 tahun. Sedangkan untuk rentang usia 31- 40 tahun terdapat 15 responden (33.3%). Selanjutnya sebanyak 6 responden (13.33%) berada pada rentang usia > 40 tahun. Dengan demikian, berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang didapat berada pada rentang usia 20 - 30 tahun.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan bagian teknik pada PT. Pembangunan Perumahan (PP) berusia 30 tahun ke bawah. Perusahaan lebih memilih karyawan yang berusia muda karena secara umum memiliki kondisi fisik yang lebih kuat dan mempunyai kreatifitas dan inovasi dalam menciptakan karya-karya baru.



Grafik 4.1

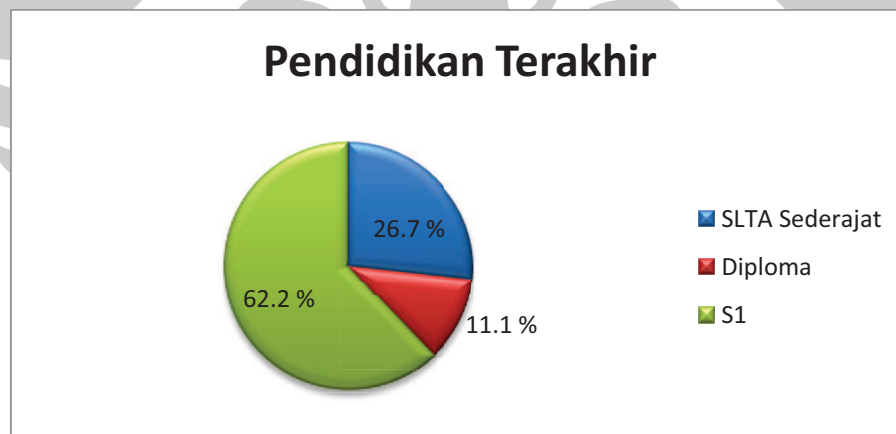
Data Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Februari 2012.

4.3.3 Pendidikan Terakhir

Dari Grafik 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan lulusan S1 teknik, yaitu sebesar 62%. Selain itu, 26.7% responden merupakan lulusan SMA/ sederajat dan 11.1% responden merupakan lulusan Diploma. Tidak ada responden yang merupakan lulusan S2.

Jumlah karyawan bagian teknik (proyek) di PT. Pembangunan Perumahan yang sebagian besar merupakan lulusan S1 menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan pada bagian teknik (proyek) memerlukan tingkat inteligensi yang cukup tinggi. Hal ini dikarenakan dalam proses pembangunan proyek yang dikerjakan memerlukan perhitungan, kehati-hatian, serta kreatifitas karyawan yang tinggi sehingga hasil bangunan yang dihasilkan akan sesuai dengan permintaan pemberi tender serta terjamin keamanannya.



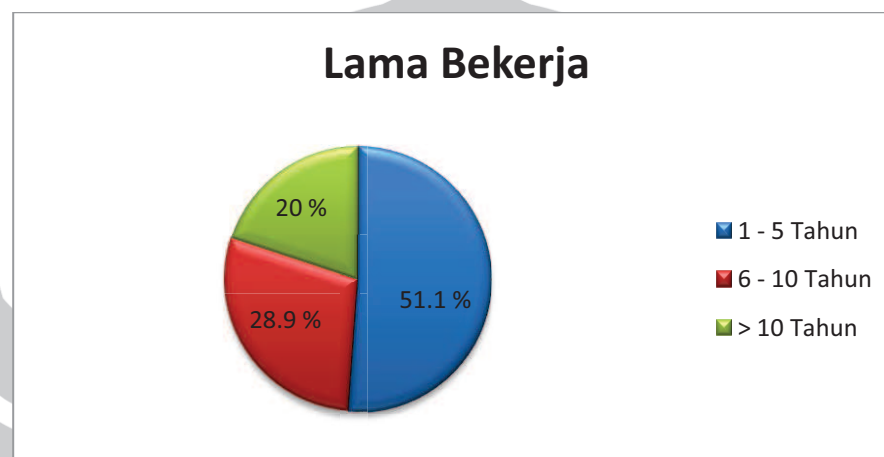
Grafik 4.2

Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Februari 2012.

4.3.4 Lama Kerja di Perusahaan

Grafik 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar lama responden bekerja di perusahaan adalah antara 1 - 5 tahun, yaitu sebesar 51.1%. Sebesar 28.9% responden telah bekerja di perusahaan antara 6 sampai 10 tahun, dan 20% responden telah bekerja di perusahaan selama lebih dari 10 tahun.



Grafik 4.3

Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Februari 2012.

4.4 Pembahasan Jawaban Responden

Pada bagian ini akan disajikan data berdasarkan dimensi dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Hal ini untuk memudahkan dalam membaca hasil penelitian yang telah dilakukan. Adapun data untuk membuat tabel tersebut diperoleh dari hasil pengolahan data kuesioner menggunakan software SPSS 17.0 dengan melihat tingkat frekuensi responden dalam memilih jawaban yang tersedia. Opsi-opsi jawaban yang tersedia adalah Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

Ada beberapa 2 variabel yang dihadirkan pada penelitian ini, yang diambil dari teori proses seleksi oleh R. Wayne Mondy dan teori kinerja karyawan menggunakan teori Ivancevich. Berikut ini akan disajikan distribusi frekuensi

berdasarkan indikator (proses seleksi) dan dimensi (kinerja karyawan) pada penelitian ini.

4.4.1 Proses Seleksi

Variabel proses seleksi dalam penelitian ini diukur melalui 5 indikator, yaitu *knowledge*, *skills*, *attitude*, *aptitude*, dan *physic*. Penilaian responden terhadap setiap indikator tersebut digambarkan melalui tabel-tabel distribusi frekuensi berikut untuk setiap indikatornya.

4.4.1.1 Knowledge

Penilaian responden atas indikator *knowledge* dapat dilihat melalui tabel-tabel distribusi frekuensi berikut.

Tabel 4.5
Pendidikan Formal yang Diperkirakan Berkaitan dengan Pekerjaan

Jawaban	Frekuensi	Persentase
STS (1)	0	0%
TS (2)	0	0%
KS (3)	0	0%
S (4)	22	48.9%
SS (5)	23	51.1%
Total	55	100%

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Februari 2012.

Pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa mayoritas responden menjawab kearah kesetujuan dengan menjawab setuju (48.9%) dan sangat setuju (51.1%) atas pernyataan “pendidikan formal yang dipersyaratkan berkaitan dengan pekerjaan”. Pendidikan formal bisa dijadikan tolak ukur untuk melihat bagaimana pengetahuan atau kualifikasi calon pelamar untuk melakukan pekerjaan yang ditawarkan perusahaan. Pendidikan formal ini menjadi salah satu poin dalam seleksi administratif pada PT PP Persero Tbk, dimana pelamar dengan pendidikan formal yang sesuai dengan pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaanlah yang akan lolos ke tahap seleksi selanjutnya.

Pendidikan formal yang diperuntukan untuk mengisi lowongan di bagian teknik PT PP adalah lulusan D3 atau S1 jurusan teknik. Ini dapat

dilihat dari jawaban responden mengenai jenjang pendidikan terakhir yang mayoritas lulusan S1 jurusan teknik. Sedangkan sisanya yang merupakan lulusan SMA/SMK merupakan karyawan yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun.

Tabel 4.6
Batas Minimal Nilai yang Dipersyaratkan Masih dalam Batas Wajar

Jawaban	Frekuensi	Persentase
STS (1)	0	0%
TS (2)	0	0%
KS (3)	1	2.2%
S (4)	33	73.4%
SS (5)	11	24.4%
Total	45	100%

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Februari 2012.

Mayoritas karyawan PT PP (Persero) Tbk merasa bahwa nilai yang dipersyaratkan oleh perusahaan masih dalam batas wajar. Hal ini bisa dilihat dari jumlah jawaban responden yang menjawab setuju jumlahnya paling banyak yaitu 33 orang (73.4%). Batas nilai minimum menurut karyawan merupakan salah satu syarat yang pasti ada dalam setiap lowongan pekerjaan, dan mereka juga memahami bahwa nilai batas minimum ini perusahaan pakai untuk penyeleksian awal pelamar yang dianggap memenuhi standar pekerjaan.

Nilai minimal NUN/IPK ini menjadi poin dalam seleksi administratif di PT PP. Perusahaan menentukan batas nilai minimal untuk mempermudah dalam penyeleksian awal proses seleksi. Pelamar dengan nilai sama dengan atau diatas nilai minimal yang telah ditetapkan dapat diasumsikan telah mempunyai pengetahuan yang cukup untuk mengerjakan pekerjaan yang ditawarkan perusahaan.

Tabel 4.7
Soal yang Diberikan dalam Tes Teknis Berkaitan dengan Pekerjaan

Jawaban	Frekuensi	Persentase
STS	0	0%
TS	0	0%
KS	2	4.4%
S	28	62.3%
SS	15	33.3%
Total	45	100%

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Februari 2012.

Dari tabel 4.7 di atas terlihat bahwa mayoritas karyawan teknik (proyek) PT PP (Persero) Tbk menjawab setuju jika dikatakan soal yang diberikan dalam tes teknis berkaitan dengan pekerjaan di bagian teknik. Ada 28 orang responden (62.3%) yang menjawab setuju. Sementara itu, 15 orang (33.3%) menjawab sangat setuju dan 2 orang (4.4%) berpendapat kurang setuju. Calon karyawan diberikan soal mengenai fisika dan matematika. Fisika dan Matematika dianggap relevan untuk mengukur pengetahuan calon karyawan dibidang teknik. Hal tersebut dikarenakan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari nantinya, para calon karyawan banyak menggunakan rumus-rumus maupun pemahaman yang berkaitan dengan dua bidang ilmu tersebut.

Tabel 4.8
Topik FGD Sesuai dengan Pekerjaan yang Saya Lamar

Jawaban	Frekuensi	Persentase
STS (1)	0	0%
TS (2)	3	6.7%
KS (3)	1	2.2%
S (4)	29	64.4%
SS (5)	12	26.7%
Total	45	100%

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Februari 2012.

Dari tabel 4.8 di atas terlihat bahwa mayoritas karyawan teknik (proyek) PT PP (Persero) Tbk menjawab setuju jika dikatakan topik FGD sesuai dengan pekerjaan yang dilamar. Ada 29 orang responden (64.4%)

yang menjawab setuju. Hanya tiga orang (6.7%) yang menjawab tidak setuju. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa secara mayoritas responden merasa pemilihan topic FGD sudah sesuai dengan pekerjaan di bidang teknik. Akan tetapi, menarik untuk diketahui bahwa ada tiga orang responden menjawab tidak setuju karena merasa topik FGD tidak sesuai dengan spesialisasi/*minoring* mereka. Hal tersebut mengakibatkan ketika FGD berlangsung, calon karyawan tidak dapat maksimal untuk mengeluarkan pengetahuan yang mereka miliki mengenai pekerjaan.

4.4.1.2 Skills

Penilaian responden atas indikator *skills* dapat dilihat melalui tabel-tabel distribusi frekuensi berikut.

Tabel 4.9
Presentasi yang Dilakukan dapat Membantu Menunjukkan Keahlian-Keahlian yang Dimiliki

Jawaban	Frekuensi	Persentase
STS (1)	0	0%
TS (2)	0	0%
KS (3)	2	4.4%
S (4)	20	44.5%
SS (5)	23	51.1%
Total	59	100%

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Februari 2012.

Cara yang sering digunakan perusahaan untuk melihat *skills* atau keahlian apa saja yang dimiliki pelamar adalah dengan melakukan tes sampel kerja. Tes sampel kerja (*work sample test*) adalah tes yang mengharuskan pelamar menjalankan tugas atau sekumpulan tugas yang mewakili pekerjaan (Mondy, 2008). Tes-tes tersebut pada dasarnya berhubungan dengan pekerjaan (*job related*). Di PT PP Persero Tbk ini, tes sampel kerja dilakukan dengan cara para pelamar diharuskan mempresentasikan keahlian mereka di depan para *user* saat wawancara. Presentasi ini dilakukan sesuai bidang pekerjaan yang calon karyawan lamar, misalnya adalah arsitek, maka pelamar diharuskan membuat suatu gambar/sketsa bangunan lalu mereka harus menjelaskan keseluruhan

maksud dari gambar tersebut. Selain itu, dari presentasi juga dapat terlihat bagaimana kemampuan pelamar dalam *public speaking*, menggunakan komputer, dan lain-lain. Oleh karena itu, jawaban responden untuk pernyataan “presentasi yang dilakukan dapat membantu menunjukkan keahlian-keahlian yang dimiliki” mengarah kepada kesetujuan dengan jumlah responden yang menjawab setuju dan sangat setuju sebesar 95.6%.

4.4.1.3 Attitude

Penilaian responden atas indikator *attitude* dapat dilihat melalui tabel-tabel distribusi frekuensi berikut.

Tabel 4.10
Dilakukannya Tes Kepribadian

Jawaban	Frekuensi	Persentase
STS (1)	0	0%
TS (2)	0	0%
KS (3)	0	0%
S (4)	40	88.9%
SS (5)	5	11.1%
Total	45	100%

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Februari 2012.

Tes kepribadian (*personality test*) adalah ukuran-ukuran yang dilaporkan oleh diri sendiri berkenaan dengan pembawaan, temperamen, atau sikap seseorang (Mondy, 2008). Tes kepribadian tidak dibatasi oleh waktu dan tidak mengukur keterampilan pemecahan masalah spesifik. Kuesioner-kuesioner kepribadian menyentuh bidang-bidang yang lebih lunak seperti kepemimpinan, kerja tim, dan kearsyifan seseorang. Profil kepribadian yang dirancang dengan tepat dapat mengukur kecocokan dimensi kepribadian yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan.

Perusahaan yang baik menyadari akan pentingnya tes kepribadian dalam pelaksanaan proses seleksi. PT PP Perseto Tbk pun melakukan tes kepribadian tersebut sebagai salah satu rangkaian dalam proses seleksi karyawan baru. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menjawab kearah kesetujuan, dimana total 100% responden menjawab

setuju dan sangat setuju dengan pernyataan “dilakukannya tes kepribadian”.

Tabel 4.11
Wawancara yang Dilakukan dapat Membantu Menunjukkan Kepribadian Saya

Jawaban	Frekuensi	Persentase
STS (1)	0	0%
TS (2)	0	0%
KS (3)	0	0%
S (4)	22	48.9%
SS (5)	23	51.1%
Total	45	100%

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Februari 2012.

Penggunaan tes kepribadian sebagai alat seleksi bersifat kontroversial karena sejumlah riset telah menyimpulkan bahwa validitas tes tersebut relatif rendah terhadap prediktor-prediktor lainnya (Mondy, 2008). Untuk meminimalkan kesalahan yang mungkin terjadi dengan menggunakan tes kepribadian, PT PP Perseto Tbk juga menggunakan wawancara sebagai alat untuk mengetahui kepribadian para pelamar. Pewawancara menanyakan beberapa pertanyaan mengenai diri pelamar, dan dari jawaban pelamar tersebut akan terlihat kepribadian pelamar yang mungkin belum terbaca dari tes kepribadian. Para pelamar juga terbantu dengan adanya wawancara untuk lebih menjelaskan siapa diri mereka. Hal ini bisa dilihat dari jawaban responden yang setuju maupun sangat setuju berjumlah total 100%.

4.4.1.4 *Aptitude*

Penilaian responden indikator *Aptitude* dapat dilihat melalui tabel-tabel distribusi frekuensi berikut.

Tabel 4.12
Perlu adanya Tes Bakat Kognitif.

Jawaban	Frekuensi	Persentase
STS (1)	0	0%
TS (2)	0	0%
KS (3)	0	0%
S (4)	26	57.8%
SS (5)	19	42.2%
Total	45	100%

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Februari 2012.

Tes bakat kognitif (*cognitive aptitude test*) adalah tes yang menentukan kemampuan analisis umum, daya ingat, kosa kata, kelancaran verbal, dan kemampuan numerik (Mondy, 2008). Hasil dari tes bakat kognitif ini biasa dikenal dengan nama IQ (*Intelligence Quotient*). PT PP Persero Tbk melakukan tes bakat kognitif sebagai rangkaian dari *Psycho Test*. Tes bakat kognitif ini menjadi penting karena seiring dengan semakin luas dan semakin cairnya muatan pekerjaan, para karyawan harus mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan-perubahan pekerjaan dan kemajuan teknologi yang semakin cepat pula (Mondy, 2008). Hal tersebut didukung dengan jawaban responden yang mengarah kesetujuan atas pernyataan “perlu adanya tes bakat kognitif” dengan jawaban mayoritas adalah setuju berjumlah 57.8% dan sangat setuju berjumlah 42.2%.

Tabel 4.13
IQ yang Dimiliki Akan Membantu dalam Mengerjakan Pekerjaan.

Jawaban	Frekuensi	Persentase
STS (1)	0	0%
TS (2)	0	0%
KS (3)	9	20%
S (4)	22	48.9%
SS (5)	14	31.1%
Total	45	100%

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Februari 2012.

Jawaban pernyataan “IQ yang dimiliki akan membantu dalam mengerjakan pekerjaan” menunjukkan ke arah kesetujuan jika dilihat dari

jawaban responden yang mayoritas menjawab setuju sebanyak 48.9%. Hal tersebut mendukung pendapat Mangkunegara (2000) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan secara psikologis. Faktor psikologis tersebut meliputi kemampuan (ability) pegawai, terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). IQ seseorang dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan jika orang tersebut ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya—bisa terlihat dari deskripsi IQ mereka.

Tabel 4.14
IQ yang Dimiliki dapat Membantu Mengatasi Masalah yang Timbul dalam Pekerjaan.

Jawaban	Frekuensi	Persentase
STS (1)	0	0%
TS (2)	0	0%
KS (3)	13	28.9%
S (4)	18	40%
SS (5)	14	31.1%
Total	45	100%

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Februari 2012.

Seperti yang dikatakan Mondy (2008), seiring kemajuan zaman, para karyawan harus mampu beradaptasi dengan cepat terhadap berbagai bentuk perubahan-perubahan pekerjaan dan kemandirian teknologi. Ada kecenderungan bahwa tes bakat untuk melihat IQ karyawan dibutuhkan untuk mencocokkan rentang karakteristik yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang sukses dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Semakin sesuai bakat dan kemampuan seseorang dengan pekerjaan yang mereka kerjakan, maka akan semakin baik pula kemampuan mereka untuk mengerjakan dan juga mengatasi masalah dalam pekerjaan. Hal tersebut sependapat dengan jawaban responden yang juga menyadari bahwa “IQ yang dimiliki dapat membantu mengatasi masalah yang

timbul dalam pekerjaan” dengan mayoritas jawaban setuju sebanyak 40%.

4.4.1.5 *Physic*

Penilaian responden atas indikator *Physic* dapat dilihat melalui tabel distribusi frekuensi berikut.

Tabel 4.15
Tes Kesehatan Dilakukan Sesuai dengan Kebutuhan Pekerjaan

Jawaban	Frekuensi	Persentase
STS (1)	0	0%
TS (2)	0	0%
KS (3)	4	8.9%
S (4)	23	51.1%
SS (5)	18	40%
STS (1)	45	100%

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Februari 2012.

Tujuan dasar dari pemeriksaan kesehatan adalah untuk mengetahui kemampuan fisik pelamar dalam menjalankan pekerjaan (Mondy, 2008). Tes Kesehatan yang dilakukan oleh PT PP Persero Tbk menurut responden masih dalam tahap yang wajar. Hal ini bisa dilihat dalam tabel 4.15 bahwa 23 orang responden (51.1%) menjawab setuju jika dikatakan tes kesehatan dilakukan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Sedangkan hanya 4 orang responden (8.9%) yang menjawab kurang setuju. Tes yang dilakukan berupa *Medical Check Up* secara umum. Untuk karyawan teknik salah satu persyaratan dalam tes kesehatan adalah tidak boleh buta warna.

4.4.2 Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur melalui 7 dimensi, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kualitas personel, kerjasama, dapat diandalkan, dan inisiatif. Sama halnya dengan variabel proses seleksi, pada variabel kinerja karyawan ini penilaian responden terhadap setiap indikator pada 7 dimensi tersebut digambarkan melalui tabel distribusi frekuensi.

4.4.2.1 Dimensi Kualitas Kerja

Penilaian responden atas dimensi kualitas kerja dapat dilihat melalui tabel distribusi frekuensi berikut :

Tabel 4.16
Melakukan Pekerjaan dengan Teliti

Kategori	Frekuensi	Presentase
STS (1)	0	0%
TS (2)	0	0%
KS (3)	0	0%
S (4)	20	44.4%
SS (5)	25	55.6%
Total	45	100%

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Februari 2012.

Pada tabel 4.16 terlihat bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada kesetujuan. Sebanyak 25 responden (55.6%) menjawab sangat setuju dan 20 responden (44.4%) menjawab setuju, tidak ada responden yang menjawab, kurang setuju, tidak setuju, ataupun sangat tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa para karyawan bagian proyek telah melakukan pekerjaan dengan teliti.

Ketelitian sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan pada bagian proyek. Hal ini berhubungan dengan masalah kelayakan dan keamanan proyek yang sedang dibuat. Jika suatu proyek dilakukan dengan teliti, sesuai dengan prosedur, maka keamanan dan kelayakan proyek akan baik. Sebaliknya, jika ketelitian dalam mengerjakan proyek kurang, bisa berakibat proyek atau bangunan yang sedang dibuat akan membahayakan orang lain.

Tabel 4.17
Melakukan Pekerjaan dengan Tepat Sesuai dengan Standar yang Ditetapkan

Kategori	Frekuensi	Presentase
STS (1)	0	0%
TS (2)	0	0%
KS (3)	0	0%
S (4)	24	53.3%
SS (5)	21	46.7%
Total	45	100%

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Februari 2012.

Sama seperti pada indikator sebelumnya, jawaban responden pada indikator mengenai melakukan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan juga mengarah pada kesetujuan. Dengan jawaban responden yang didominasi oleh jawaban setuju (53.3%) dan sangat setuju berjumlah (46.7%) menunjukkan bahwa para karyawan telah melakukan pekerjaan sesuai standar kerja yang ditetapkan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan salah satu karyawan yang mengatakan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan teknik (proyek) memiliki *Standard Operating Procedure (SOP)*, sehingga seluruh karyawan wajib mengikuti standar tersebut untuk menjaga keamanan karyawan serta untuk menjaga kualitas proyek yang sedang dikerjakan.

Tabel 4.18
Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
STS (1)	0	0
TS (2)	0	0
KS (3)	0	0
S (4)	19	42.2%
SS (5)	26	57.8%
Total	45	100%

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Februari 2012.

Pada tabel 4.18 terlihat bahwa jawaban responden pada indikator mengenai “menyelesaikan tugas tepat waktu” menunjukkan arah yang positif, dimana 26 responden (57.8%) menjawab sangat setuju dan 19

responden (42.2%) menjawab setuju. Bahkan tidak ada yang menjawab kurang setuju, tidak setuju, apalagi sangat tidak setuju. Hal ini dikarenakan adanya tuntutan pekerjaan pada bagian proyek, dimana setiap proyek memiliki batas akhir pengerjaan (*deadline*) sesuai dengan kontrak yang telah dibuat sebelum pembangunan proyek dilaksanakan.

4.4.2.2 Dimensi Kuantitas Kerja

Penilaian responden atas dimensi kuantitas kerja dapat dilihat melalui tabel 4.18. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa pada indikator “karyawan mampu memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan”, sebanyak 25 responden (55.6%) menjawab setuju dan 20 responden (44.4%) menjawab sangat setuju, Berdasarkan jawaban di atas, terlihat bahwa jawaban karyawan mengarah pada kesetujuan. Jawaban di atas didukung oleh pernyataan dari salah seorang karyawan HRD yang diwawancarai bahwa bagian proyek memiliki target-target yang harus diselesaikan, penyelesaian target ini juga merupakan poin penilaian kinerja. Target disesuaikan dengan besarnya proyek yang sedang dikerjakan serta waktu yang diberikan untuk menyelesaikan proyek tersebut.

Tabel 4.19
Mampu Memenuhi Target Pekerjaan yang Telah Ditetapkan

Kategori	Frekuensi	Presentase
STS (1)	0	0%
TS (2)	0	0%
KS (3)	0	0%
S (4)	25	55.6%
SS (5)	20	44.4%
Total	45	100%

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Februari 2012.

4.4.2.3 Dimensi Pengetahuan Tentang Pekerjaan

Penilaian responden atas dimensi pengetahuan tentang pekerjaan dapat dilihat melalui tabel distribusi frekuensi berikut.

Tabel 4.20
Memiliki Pengetahuan yang Baik Mengenai Pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Presentase
STS (1)	0	0%
TS (2)	0	0%
KS (3)	0	0%
S (4)	28	62.2%
SS (5)	17	37.8%
Total	45	100%

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Februari 2012.

Pada indikator ini, seperti terlihat pada tabel 4.20, tidak ada responden yang menjawab ke arah ketidaksetujuan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan bagian teknik (proyek) memiliki pengetahuan yang baik mengenai pekerjaan yang mereka kerjakan. Hal ini berkaitan dengan proses seleksi yang dilakukan oleh perusahaan, dimana karyawan yang terpilih merupakan orang-orang yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang ditawarkan.

Tabel 4.21
Memiliki Pengetahuan yang Cukup untuk Mengatasi Masalah dalam Pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Presentase
STS (1)	0	0%
TS (2)	0	0%
KS (3)	2	4.4%
S (4)	25	55.6%
SS (5)	18	40%
Total	45	100%

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Februari 2012.

Pada tabel 4.21 terlihat bahwa sebagian besar jawaban responden pada indikator ini mengarah pada kesetujuan, yang terlihat pada tidak adanya responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju.

Para karyawan bagian proyek memiliki pengetahuan yang cukup untuk mengatasi masalah dalam pekerjaan. Hal itu terlihat dari jawaban responden yang didominasi oleh jawaban setuju (55.6%) dan sangat setuju (40%)

4.4.2.4 Dimensi Kualitas Personel

Penilaian responden atas dimensi kualitas personel dapat dilihat melalui tabel distribusi frekuensi berikut :

Tabel 4.22
Memiliki Sikap yang Baik

Kategori	Frekuensi	Presentase
STS (1)	0	0%
TS (2)	0	0%
KS (3)	0	0%
S (4)	26	57.8%
SS (5)	19	42.2%
Total	45	100%

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Februari 2012.

Tabel 4.22 menunjukkan bahwa pada indikator memiliki sikap yang baik, tidak terdapat responden yang menjawab kearah ketidaksetujuan. Jawaban didominasi oleh jawaban setuju (57.8%) dan sangat setuju (42.2%). Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan telah bersikap sebaik mungkin selama berada dilingkungan kerja. Sikap yang baik ditunjukkan diantaranya dengan saling menghormati antara sesama karyawan, berpakaian sopan, serta masuk kerja tepat waktu.

Tabel 4.23
Menjalin Komunikasi yang Baik dengan Sesama Rekan Kerja

Kategori	Frekuensi	Presentase
STS (1)	0	0%
TS (2)	0	0%
KS (3)	0	0%
S (4)	17	37.8%
SS (5)	28	62.2%
Total	45	100.0

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Februari 2012.

Pada tabel 4.23 terlihat bahwa pada indikator mengenai “menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja”, sebanyak 17 responden (37.8%) menjawab setuju dan 28 responden (62.2%) yang menjawab sangat setuju. Jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa para karyawan menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja. Hal ini dilakukan untuk membangun kondisi kerja yang nyaman agar terciptanya etos kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan gairah untuk bekerja.

Tabel 4.24
Lebih Mengutamakan Kepentingan Pekerjaan Dibandingkan
Kepentingan Pribadi

Kategori	Frekuensi	Presentase
STS (1)	0	0%
TS (2)	0	0%
KS (3)	0	0%
S (4)	35	77.8%
SS (5)	10	22.2%
Total	45	100.0

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Februari 2012.

Pada tabel 4.24 terlihat bahwa pada indikator mengenai “lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan dibandingkan kepentingan pribadi”, sebanyak 35 responden (77.8%) menjawab setuju dan 10 responden (22.2%) yang menjawab sangat setuju. Jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa para karyawan akan mendahulukan kepentingan pekerjaan dibandingkan kepentingan pribadi mereka.

4.4.2.5 Dimensi Kerjasama

Penilaian responden atas dimensi kerjasama dapat dilihat melalui tabel distribusi frekuensi berikut.

Tabel 4.25
Berusaha Menghindari Konflik dalam Pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Presentase
STS (1)	0	0%
TS (2)	0	0%
KS (3)	0	0%
S (4)	16	35.6%
SS (5)	29	64.4%
Total	45	100%

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Februari 2012

Pada tabel 4.25 terlihat bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada kesetujuan, yang terlihat pada tidak adanya responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Sebanyak 29 responden (64.4%) menjawab sangat setuju, hal ini membuktikan karyawan sangat menjauhi konflik dalam pekerjaan. Menurut para karyawan, konflik hanya membuang-buang tenaga dan waktu.

Tabel 4.26
Mampu Bekerja Sama dalam Tim untuk Menyelesaikan Pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Presentase
STS (1)	0	0%
TS (2)	0	0%
KS (3)	0	0%
S (4)	14	31.1%
SS (5)	31	68.9%
Total	45	100%

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Februari 2012.

Tabel 4.26 yang menunjukkan jawaban responden pada indikator “mampu bekerja sama dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan” memiliki frekuensi jawaban ke arah kesetujuan yang sangat tinggi yaitu sebesar 68.9% menjawab sangat setuju dan 31.1% menjawab setuju. Dengan tugas karyawan bagian teknik untuk membangun sebuah proyek, tentunya membutuhkan kerjasama tim yang solid. Dimana dalam proyek yang dikerjakan terdiri dari berbagai bidang keahlian yang berbeda-beda akan tetapi memiliki keterkaitan satu sama lain, sehingga kerjasama adalah

pilihan mutlak jika ingin menyelesaikan suatu proyek. Oleh sebab itu, responden menilai tinggi pada indikator ini.

Tabel 4.27
Memberikan Bantuan Jika Rekan Kerja Mengalami Permasalahan

Kategori	Frekuensi	Presentase
STS (1)	0	0%
TS (2)	0	0%
KS (3)	0	0%
S (4)	21	46.7%
SS (5)	24	53.3%
Total	45	100%

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2011

Indikator terakhir pada dimensi ini adalah memberikan bantuan jika rekan kerja mengalami permasalahan. Seperti terlihat pada tabel 4.27 bahwa pada indikator ini jawaban responden mengarah pada kesetujuan. Para karyawan saling tolong menolong jika ada rekan kerja mereka yang mendapatkan masalah dalam menyelesaikan pekerjaan. Biasanya karyawan senior akan memberikan “pencerahan” untuk kasus-kasus teknis karena biasanya mereka lebih berpengalaman. Hal itu terlihat dari jawaban responden yang menilai tinggi indikator ini, yang didominasi oleh jawaban setuju (46.7%) dan sangat setuju (53.3%).

4.4.2.6 Dimensi Dapat Diandalkan

Penilaian responden atas dimensi dapat diandalkan dapat dilihat melalui tabel distribusi frekuensi berikut.

Tabel 4.28
Siap Sedia untuk Hadir Saat Perusahaan Membutuhkan

Kategori	Frekuensi	Presentase
STS (1)	0	0%
TS (2)	0	0%
KS (3)	0	0%
S (4)	35	77.8%
SS (5)	10	22.2%
Total	45	100%

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Februari 2012.

Pada tabel 4.28 terlihat bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada kesetujuan, yang terlihat pada tidak adanya responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju, dan kurang setuju. Para responden cenderung menjawab setuju (77.8%) dan sangat setuju (22.2%). Jadi, karyawan akan berusaha untuk hadir jika perusahaan membutuhkan tenaga dan pikiran mereka walaupun sudah diluar jam kerja normal atau saat liburan.

Tabel 4.29
Dapat Dipercaya dalam Menyelesaikan Tugas yang Diberikan

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
STS (1)	0	0%
TS (2)	0	0%
KS (3)	0	0%
S (4)	29	64.4%
SS (5)	16	35.6%
Total	45	100%

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Februari 2012.

Jawaban dengan tingkat kesetujuan yang cukup tinggi terdapat pada indikator dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas. Pada indikator ini, 29 responden (64.4%) menjawab setuju, sedangkan responden lain menjawab sangat setuju. Diluar adanya sanksi terhadap setiap tindakan melanggar peraturan, para karyawan yang peneliti wawancara menyatakan bahwa mereka sangat menjunjung tinggi nilai kejujuran dan tanggung jawab. Mereka meyakini kepercayaan atasan adalah hal penting untuk keberlangsungan pekerjaan mereka.

4.4.2.7 Dimensi Inisiatif

Penilaian responden atas dimensi inisiatif dapat dilihat melalui tabel frekuensi berikut.

Tabel 4.30
Tidak Menunggu Perintah Pimpinan untuk Mengerjakan Pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Presentase
STS (1)	0	0%
TS (2)	0	0%
KS (3)	1	2.2%
S (4)	31	68.9%
SS (5)	13	28.9%
Total	43	100%

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Februari 2012.

Pada tabel 4.30 terlihat bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada kesetujuan, dimana sebanyak 44 responden (97.8%) menjawab setuju dan sangat setuju. Hal ini dikarenakan para karyawan sudah mengerti tanggung jawab pekerjaan mereka masing-masing. Para karyawan pun tahu kapan waktu untuk bekerja ataupun istirahat.

Tabel 4.31
Mampu Mengerjakan Pekerjaan Secara Mandiri

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
STS (1)	0	0%
TS (2)	0	0%
KS (3)	3	6.7%
S (4)	25	55.6%
SS (5)	17	37.7%
Total	45	100%

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Februari 2012.

Indikator selanjutnya yaitu mampu mengerjakan pekerjaan secara mandiri Pada indikator ini terlihat pada tabel 4.31 bahwa jawaban responden didominasi oleh jawaban setuju (55.6%). Dengan tingginya jawaban ke arah kesetujuan menunjukkan bahwa karyawan mampu untuk menyelesaikan segala pekerjaan mereka walaupun tanpa arahan dari atasan. Para karyawan teknik (proyek) sudah mengetahui apa saja pekerjaan yang harus mereka lakukan.

Tabel 4.32
Selalu Melakukan Inovasi untuk Kemajuan Perusahaan

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
STS (1)	0	0%
TS (2)	0	0%
KS (3)	3	6.7%
S (4)	21	46.7%
SS (5)	21	46.7%
Total	45	100%

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Februari 2012.

Tabel 4.32 menunjukkan bahwa pada indikator terakhir yaitu “selalu melakukan inovasi untuk kemajuan perusahaan”, responden menilainya dengan cukup tinggi. Hal itu dibuktikan dengan sebanyak total 42 responden (93.4%) menjawab ke arah kesetujuan. Dengan semakin ketatnya persaingan dalam bisnis konstruksi, maka karyawan merasa perlu untuk melakukan inovasi-inovasi agar tetap dapat bertahan menjadi salah satu perusahaan terbaik dibidang ini.

4.5 Uji Regresi Linear

Penelitian ini menggunakan teknik analisis bivariat untuk melihat ada tidaknya hubungan antara proses seleksi dengan kinerja karyawan dari data yang diperoleh serta untuk melihat seberapa kuat hubungan di antara kedua variabel tersebut. Dalam penelitian ini, variabel independennya adalah proses seleksi sementara variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

Tahap pertama dalam melakukan analisis regresi linier adalah melakukan analisis faktor terhadap indikator yang terpilih menjadi bentuk faktor skor. Tahap kedua melakukan estimasi dari faktor skor yang diperoleh dengan analisis *single regression* dengan bantuan SPSS versi 17.0. Hasil keluarannya berupa uji F dan tingkat signifikansi yang terdapat pada tabel ANOVA. Sedangkan uji t dan tingkat signifikansi terdapat pada tabel *coefficient* yang keduanya digunakan untuk membentuk signifikansi pengaruh masing-masing konstruk.

Analisis regresi linier digunakan untuk menguji rangkaian pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Proses seleksi dalam penelitian ini adalah variabel independen dan yang menjadi variabel dependen adalah kepuasan kerja. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Proses seleksi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan teknik PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk.

H_a : Proses seleksi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan teknik PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk.

Besaran koefisien determinasi (R^2) menunjukkan persentase variabilitas observasi dari variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang dijelaskan oleh variabel independennya yaitu proses seleksi. Koefisien determinasi yang bernilai nol tidak selalu berarti tidak ada pengaruh, akan tetapi hanya menunjukkan tidak adanya pengaruh linier. Analisis regresi dapat dilihat melalui tabel 4.38 berikut ini:

Tabel 4.33
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 ^a	.350	.335	4.04352

a. Predictors: (Constant), proses seleksi

Sumber : Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Februari 2012.

Dari tabel *model summary* di atas terlihat bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,350 atau 35% yang berarti bahwa 35% variabel proses seleksi dapat dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan atau memberikan pengaruh sebesar 35% terhadap kinerja karyawan PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk. 65% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel selain proses seleksi. Menurut Carlson et al (2006), selain proses seleksi ada 4 (empat) praktek sumber daya manusia lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu pengaturan tingkat kompensasi yang kompetitif, pelatihan dan pengembangan, performance appraisal, serta pemeliharaan moral pegawai.

Kemudian untuk menguji hipotesis, pembuktiannya dapat dilihat dari tabel 4.34 dan 4.35.

Tabel 4.34
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	378.146	1	378.146	23.128	.000 ^a
Residual	703.054	43	16.350		
Total	1081.200	44			

a. Predictors: (Constant), proses seleksi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Februari 2012.

Tabel ANOVA melihat ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menjawab apakah terdapat pengaruh antara variabel proses seleksi dengan variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.39. Pada tabel tersebut dapat dilihat nilai signifikansi adalah 0.000 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Dapat disimpulkan bahwa proses seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan teknik (proyek) pada PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk.

Tabel 4.40
Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.419	11.878		1.551	.128
Proses Seleksi	1.211	.252	.591	4.809	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0, Februari 2012.

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai t variabel proses seleksi berada di luar kisaran -1.976 dan +1.976 dan tingkat signifikansi lebih rendah dari nilai alpha

0.05. Uji t ini digunakan untuk menguji signifikansi konstanta variabel independen. Agar suatu variabel dapat dikatakan berpengaruh secara signifikan maka nilai uji t harus berada di luar kisaran -1.976 dan $+1.976$. Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa variabel proses seleksi memiliki nilai t sebesar 4.809 dengan nilai signifikansi 0.000 . Hal ini menunjukkan bahwa variabel proses seleksi berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan kata lain, hipotesis *null* ditolak dan hipotesis alternatif diterima.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, proses seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama ditemui dalam penelitian mengenai “Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk” yang peneliti sudah lakukan. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

- Proses seleksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan teknik (proyek) pada PT. Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk.

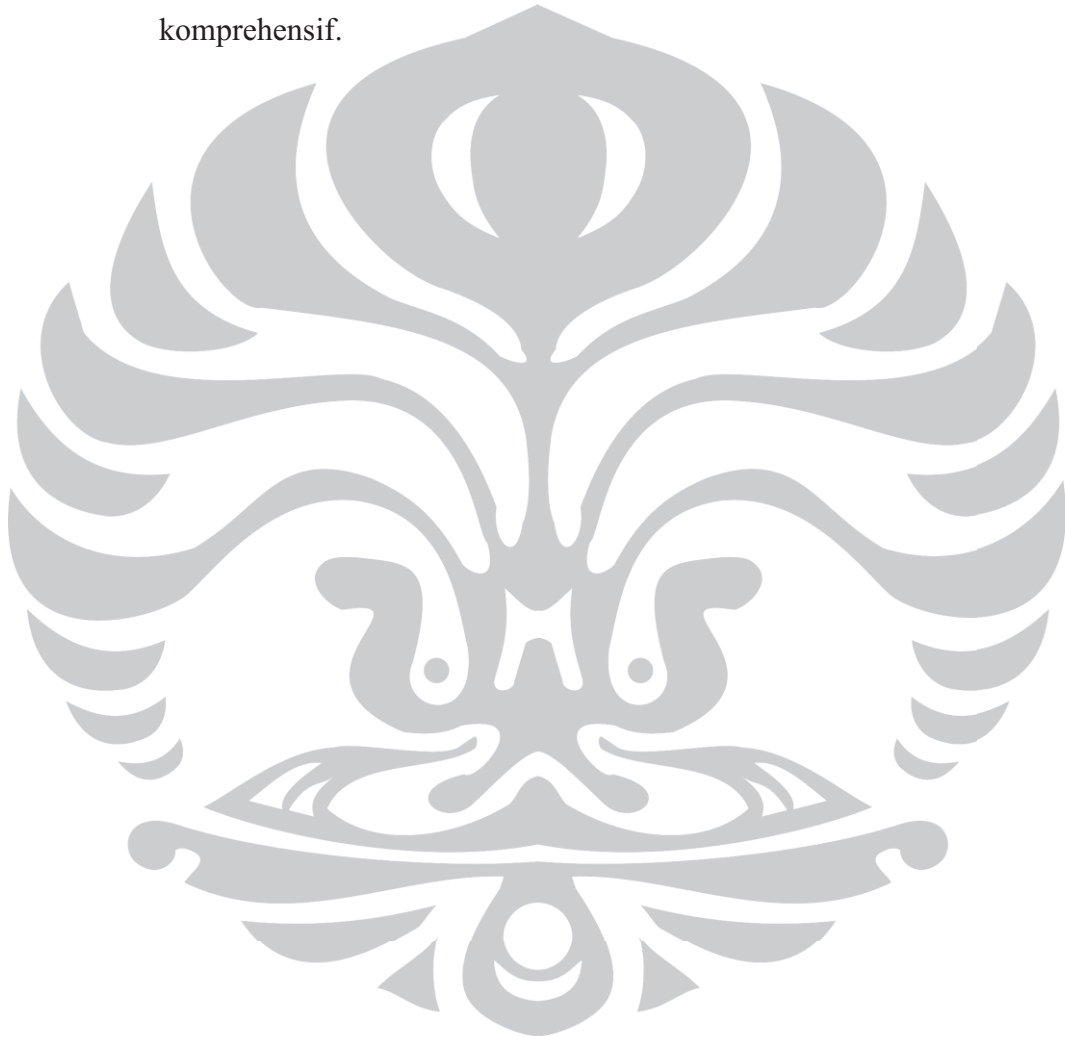
5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dilihat bahwa proses seleksi yang dilakukan oleh PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk bisa dikatakan sudah baik. Oleh karena itu, peneliti tidak akan memberikan saran mengenai proses seleksi itu sendiri. Saran yang peneliti berikan lebih berkaitan dengan keperluan penelitian selanjutnya. Adapun saran yang peneliti berikan antara lain :

- Menurut PT PP (Persero) Tbk ada 5 (lima) hal yang mempengaruhi kinerja karyawan mereka, salah satunya adalah seleksi karyawan. Hasil tersebut ternyata terbukti benar dengan adanya hasil dari penelitian ini yang mengatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara proses seleksi yang dilakukan oleh PT PP (Persero) Tbk dengan kinerja karyawan. Untuk kedepannya alangkah lebih baik jika dilakukan penelitian terhadap variabel lain yang diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT PP (Persero) Tbk. Ini berguna agar perusahaan dapat lebih jelas melihat program/hal apa saja yang benar-benar mempengaruhi kinerja

karyawan. Jika terbukti program/hal tersebut tidak berpengaruh, maka sebaiknya ditinggalkan dan diganti dengan yang lebih baik.

- Dalam penelitian ini, populasi hanya terbatas pada karyawan teknik saja. Untuk penelitian selanjutnya akan lebih baik untuk meneliti secara keseluruhan populasi karyawan PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk. Hal ini bertujuan agar hasil yang didapat lebih menggambarkan proses seleksi dan kinerja karyawan secara komprehensif.



DAFTAR REFERENSI

Buku :

- Aguinis, H. 2009. *Performance Management. 2nd edition*, Person education, Inc., Publishing as Prentice Hall.
- Bernadin, John, 2004. *Human Resource Management Third Edition, An Experiential Approach*, United State: McGraw-Hill Higher Education.
- Gatewood, RD dan H.S. Field. 2001. *Human Resource Selection*. Thomson Learning.
- Gibson, Ivancevich, Donnely. 1997, *Organisasi (Terjemahan Bahasa Indonesia) Edisi Kelima*, Jakarta : Erlangga.
- Gujarati, Damodar. 1995, *Basic Econometrics (3rd edition ed.)*, New York: McGraw Hill, Inc.
- Hasan, Iqbal, 2004. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Husnan, Saud dan Hesdjarahman. 1996. *Manajemen Personalia*, Jogjakarta : BPFE.
- Irawan, Prasetya, Suryani S. F. Motok, Sri Wahtu Krida Sakti, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : STIA LAN Press.
- Iskandar, 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Istijanto, 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich, John M. 2001, *Human Resource Management*, New York: Mc, Grow – Hill Companies.
- Kountur, Ronny, 2004. *Metode Penelitian untuk Penulisan Skripsi dan Thesis*, Jakarta: PPM.

- Kuncoro, Mudrajad. 2000, *Metode Kuantitatif, Edisi Pertama*, Yogyakarta : Penerbit AMP YKPN.
- Malhotra, Naresh K. 2004, *Marketing research an applied orientation*, New Jersey: Pearson Education.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Resdakarya.
- Mathis. Robert I, Jackson John H. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga: Jakarta
- Mondy, Wayne & Robert M, Noe. 1996, *Human Resource Management*, New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Prahalad, CK. And Gary Hamel, 1990. *The Core Competence of the Corporation*, USA: Harvard Business Review.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah, 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Prawirosentono, S. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Yogyakarta : BPFE.
- Rangkuti, Freddy. 2005. *Teknik Mengukur dan Strategi Meningkatkan Kepuasan. Pelanggan*, Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, Veithzal dan Fawzi, Ahmad Mohd Basri, 2005. *Performance Appraisal*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Samsudin S. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Santoso, Singgih. 2000, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Siagian S.P, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, Dergibson dan Sugiarto, *Metode Statistika: Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001.

Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE, YKPN.

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta.

Vroom, Victor H. 1964, *Work and Motivation*, New York: John Wiley and Sons.

Wirdarjono, Agus. 2005, *Ekonometrika: Teori dan Aplikasi*, Yogyakarta: Ekonisia.

Jurnal :

Ahmad, S., Shahzad, K. 2011 “HRM and Employee Performance: A Case of University Teachers of Azad Jammu and Kashmir (AJK) in Pakistan”. *African Journal of Business Management*. Vol.5, No. 13, 5249 – 5253.

Cunningham, I. 1999, “Human resource management in the voluntary sector: challenges and opportunities.” *Public Money and Management*, Vol.19, No.2, 19 – 25.

Lynch, S., & Smith, K. 2010. “The dilemma of judging unpaid workers”. *Personnel Review*, Vol.39, No.1, 80 – 95.

Marques, J. 2007. “HR in all its glory”. *Human resource management international Digest*, Vol.15, No.5, 6.

Michehe Bitoun Blecher, 2001. “Testing Benefits Entrepreneurs: Screening Helps Avoid Costly Bad Hires”. *Crain’s Chicago Business*, No. 24, 16.

Patricia M. Buhler, “Interviewing Basics: A Critical Competency for All Managers” *Supervision*, No.66. 20-22.

Stefan Keller, 2004. “Don’t Leave the Employment Application Out at Screening Process” *Security: For Buyers of Products Systems and Services*, No. 41, 28 – 30.

Tanveer, Y., Shaukat, M. Z., Alvi, S. A., Munir, A. 2011. “ The Way Human Resource Management (HRM) Practices Effect Employees

Performance: A Case Of Textile Sector”. *International Journal of Economics and Management Sciences*. Vol. 1, No. 4, 112 – 117.

Yullyanti, Ellyta. 2009, “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai”. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*. Vol. 16, No. 3, 131 – 139.

Hasil Penelitian :

Eny Damawiyanti. 2008. “Porsesi Karyawan Tetap Non Manajerial atas Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada PT Bank Danamon Indonesia Tbk. Cabang Melawai Jakarta Selatan”, Universitas Indonesia. 2008.

Qureshi M Tahir., & Ramay I Mohammad, 2006, “*Impact of Human Resource Management Practices on Organizational Performance in Pakistan*”, Muhammad Ali Jinnah University, Islamabad. 2008.

Lain-Lain :

www.pt-pp.com

www.bps.go.id

Annual Report PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk, 2010.



**KUESIONER PENELITIAN
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA
PROGRAM SARJANA REGULER
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS INDONESIA**

No. Kuesioner:

--	--	--

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/I
Karyawan Bagian Teknik (Proyek)
PT. Pembangunan Perumahan

Dengan hormat,

Dengan ini saya Moh. Abdul Aziz (0806349150) mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Niaga Program Sarjana Reguler Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Jawaban Anda akan menjadi masukan yang sangat berharga bagi kepentingan penelitian saya ini.

Penelitian ini dilakukan dalam rangka penyusunan skripsi dan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi saya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa bagaimana "*Pengaruh Proses Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk*". Jawaban yang Anda berikan tidak dinilai benar atau salah, tetapi saya sangat mengharapkan kejujuran dan keikhlasan Anda dalam menjawab setiap pertanyaan kuesioner yang disediakan.

Demi kepentingan penelitian, peneliti akan menjaga kerahasiaan identitas Anda sebagai responden. Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas partisipasi dan kerja sama Anda dalam mensukseskan penelitian ini.

Hormat Saya,

Moh. Abdul Aziz

(lanjutan)

I. Karakteristik Responden

Pertanyaan berikut mengenai identitas diri Anda. Berikan tanda SILANG (X) pada jawaban yang mencerminkan diri Anda.

1. Jenis Kelamin : (1) Laki-Laki
(2) Perempuan
2. Usia : (1) < 20 tahun
(2) 20 - 30 tahun
(3) 31 – 40 tahun
(4) > 40 tahun
3. Pendidikan Terakhir : (1) STLA atau sederajat
(2) Diploma
(3) S1
(4) S2
4. Lama Bekerja : (1) < 1 tahun
(2) 1 – 5 tahun
(3) 6 – 10 tahun
(4) > 10 tahun

II. Pernyataan yang diajukan berikut berkaitan dengan proses seleksi dengan kinerja karyawan.

Berikan penilaian Anda terhadap pernyataan yang diajukan sesuai dengan kondisi/keadaan yang Anda rasakan dengan memberi tanda CHECKLIST (√) pada jawaban yang tersedia.

Keterangan Jawaban :

- STS : Sangat Tidak Setuju (1)
TS : Tidak Setuju (2)
KS : Kurang Setuju (3)
S : Setuju (4)
SS : Sangat Setuju (5)

(lanjutan)

1. Proses Seleksi

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				
			1	2	3	4	5
1	Knowledge	• Jenjang pendidikan formal yang dipersyaratkan berkaitan dengan kebutuhan pekerjaan bagian teknik.					
		• Batas minimal nilai (NUN/IPK) yang dipersyaratkan dalam tahap wajar.					
		• Soal yang diberikan dalam tes teknis sesuai berkaitan dengan pekerjaan dibagian teknik.					
		• Topik FGD sesuai dengan pekerjaan yang saya lamar.					
2	Skills	• Presentasi yang dilakukan dapat membantu menunjukkan keahlian-keahlian yang saya miliki.					
3	Attitude	• Dilakukannya tes kepribadian.					
		• Wawancara yang dilakukan dapat membantu menjelaskan kepribadian saya.					
4.	Aptitude	• Perlu adanya tes bakat kognitif.					
		• IQ yang dimiliki akan membantu dalam mengerjakan.					
		• IQ yang dimiliki dapat membantu mengatasi masalah yang timbul dalam pekerjaan.					
5.	Physic	• Tes kesehatan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.					

2. Kinerja karyawan

No	Dimensi	Pernyataan	Jawaban				
			1	2	3	4	5
1	Kualitas Kerja	• Saya melakukan pekerjaan dengan teliti.					
		• Saya melakukan pekerjaan dengan tepat sesuai standar yang ditetapkan.					
		• Saya menyelesaikan tugas tepat waktu.					
2	Kuantitas Kerja	• Saya mampu memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan.					
3	Pengetahuan tentang pekerjaan	• Saya memiliki pengetahuan yang baik mengenai pekerjaan yang dilakukan.					
		• Saya memiliki pengetahuan yang cukup untuk mengatasi masalah dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4.	Kualitas personal	• Saya memiliki sikap yang baik.					
		• Saya menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja.					
		• Saya lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan dibandingkan kepentingan pribadi.					
5.	Kerjasama	• Saya berusaha menghindari konflik dalam pekerjaan.					
		• Saya mampu bekerja sama dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan yang harus dikerjakan bersama.					
		• Saya memberikan bantuan jika rekan kerja mengalami permasalahan					
6.	Dapat Diandalkan	• Saya siap sedia untuk hadir saat perusahaan membutuhkan.					
		• Dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.					

7.	Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> • Saya tidak menunggu perintah pimpinan untuk mengerjakan pekerjaan. 					
		<ul style="list-style-type: none"> • Saya mampu melakukan pekerjaan secara mandiri. 					
		<ul style="list-style-type: none"> • Saya terus melakukan inovasi untuk kemajuan perusahaan. 					

-----TERIMA KASIH-----



A. Uji Validitas dan Reliabilitas

- Variabel Proses Seleksi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Var01	48.9500	23.208	.599	.832
Var02	49.0500	23.734	.453	.840
Var03	49.2000	23.537	.499	.838
Var04	49.3500	23.818	.356	.848
Var05	49.3500	23.292	.436	.842
Var06	49.6500	20.766	.560	.837
Var07	49.1000	22.305	.564	.833
Var08	49.3500	23.503	.721	.830
Var09	48.8000	23.642	.480	.839
Var10	49.0500	23.734	.553	.836
Var11	49.1000	23.042	.401	.846

(lanjutan)

- Variabel Kinerja Karyawan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Var01	68.9000	36.200	.362	.911
Var02	69.1500	34.134	.632	.903
Var03	68.9500	32.997	.762	.899
Var04	69.1000	32.937	.801	.898
Var05	69.1500	34.450	.582	.905
Var06	69.1000	36.516	.326	.912
Var07	69.1000	34.726	.522	.907
Var08	68.9000	34.200	.582	.905
Var09	69.3000	35.589	.489	.908
Var10	69.0000	35.474	.485	.908
Var11	68.9000	34.095	.598	.904
Var12	69.1000	35.568	.492	.907
Var13	69.4000	34.253	.698	.902
Var14	69.2500	33.671	.780	.900
Var15	69.3500	34.555	.428	.911
Var16	69.3500	32.871	.735	.900
Var17	69.2000	33.537	.640	.903

B. Data Responden

- Jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	45	100.0	100.0	100.0

(lanjutan)

- Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 tahun	24	53.3	53.3	53.3
	31 - 40 tahun	15	33.3	33.3	86.7
	> 40 tahun	6	13.3	13.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

- Pendidikan terakhir (lulusan)

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA sederajat	12	26.7	26.7	26.7
	Diploma	5	11.1	11.1	37.8
	S1	28	62.2	62.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

- Lama kerja di perusahaan

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 tahun	23	51.1	51.1	51.1
	6 - 10 tahun	13	28.9	28.9	80.0
	> 10 tahun	9	20.0	20.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

(lanjutan)

C. Statistik Deskriptif per Variabel

1. Variabel Proses Seleksi

Jenjang pendidikan formal yang dipersyaratkan berkaitan dengan kebutuhan pekerjaan bagian teknik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	22	48.9	48.9	48.9
	Sangat Setuju	23	51.1	51.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Batas minimal nilai (NUN/IPK) yang dipersyaratkan dalam tahap wajar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.2	2.2	2.2
	Setuju	33	73.3	73.3	75.6
	Sangat Setuju	11	24.4	24.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Soal yang diberikan dalam tes teknis sesuai berkaitan dengan pekerjaan dibagian teknik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	4.4	4.4	4.4
	Setuju	28	62.2	62.2	66.7
	Sangat Setuju	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

(lanjutan)

Topik FGD sesuai dengan pekerjaan yang saya lamar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.7	6.7	6.7
	Kurang Setuju	1	2.2	2.2	8.9
	Setuju	29	64.4	64.4	73.3
	Sangat Setuju	12	26.7	26.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Presentasi yang dilakukan dapat membantu menunjukkan keahlian-keahlian yang saya miliki

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	4.4	4.4	4.4
	Setuju	20	44.4	44.4	48.9
	Sangat Setuju	23	51.1	51.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Dilakukannya tes kepribadian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	40	88.9	88.9	88.9
	Sangat Setuju	5	11.1	11.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

(lanjutan)

Wawancara yang dilakukan dapat membantu menjelaskan kepribadian saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	22	48.9	48.9	48.9
	Sangat Setuju	23	51.1	51.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Perlu adanya tes bakat kognitif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	26	57.8	57.8	57.8
	Sangat Setuju	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

IQ yang dimiliki akan membantu dalam mengerjakan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	20.0	20.0	20.0
	Setuju	22	48.9	48.9	68.9
	Sangat Setuju	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

IQ yang dimiliki dapat membantu mengatasi masalah yang timbul dalam pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	13	28.9	28.9	28.9
	Setuju	18	40.0	40.0	68.9
	Sangat Setuju	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

(lanjutan)

Tes kesehatan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	8.9	8.9	8.9
	Setuju	23	51.1	51.1	60.0
	Sangat Setuju	18	40.0	40.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

2. Variabel Kinerja Karyawan

Melakukan Pekerjaan dengan Teliti

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	44.4	44.4	44.4
	Sangat Setuju	25	55.6	55.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Melakukan Pekerjaan Sesuai Standar yang Ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	24	53.3	53.3	53.3
	Sangat Setuju	21	46.7	46.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	19	42.2	42.2	42.2
	Sangat Setuju	26	57.8	57.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

(lanjutan)

Mampu Memenuhi Target Pekerjaan yang Telah Ditetapkan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	25	55.6	55.6	55.6
Sangat Setuju	20	44.4	44.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Memiliki Pengetahuan yang Baik Mengenai Pekerjaan yang Dilakukan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	28	62.2	62.2	62.2
Sangat Setuju	17	37.8	37.8	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Memiliki Pengetahuan yang Cukup untuk Mengatasi Masalah Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	4.4	4.4	4.4
Setuju	25	55.6	55.6	60.0
Sangat Setuju	18	40.0	40.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Memiliki Sikap yang Baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	26	57.8	57.8	57.8
Sangat Setuju	19	42.2	42.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

(lanjutan)

Menjalin Komunikasi yang Baik dengan Sesama Rekan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	17	37.8	37.8	37.8
	Sangat Setuju	28	62.2	62.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Saya Lebih Mengutamakan Kepentingan Pekerjaan Dibandingkan Pribadi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	35	77.8	77.8	77.8
	Sangat Setuju	10	22.2	22.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Saya Berusaha Menghindari Konflik dalam Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	16	35.6	35.6	35.6
	Sangat Setuju	29	64.4	64.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Mampu Bekerja Sama dalam Tim untuk Menyelesaikan Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	14	31.1	31.1	31.1
	Sangat Setuju	31	68.9	68.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

(lanjutan)

Saya Memberikan Bantuan Jika Rekan Kerja Mengalami Permasalahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	21	46.7	46.7	46.7
	Sangat Setuju	24	53.3	53.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Siap Sedia untuk Hadir Saat Perusahaan Membutuhkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	35	77.8	77.8	77.8
	Sangat Setuju	10	22.2	22.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Dapat Dipercaya dalam Menyelesaikan Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	29	64.4	64.4	64.4
	Sangat Setuju	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Saya Tidak Menunggu Perintah Pimpinan Untuk Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.2	2.2	2.2
	Setuju	31	68.9	68.9	71.1
	Sangat Setuju	13	28.9	28.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

(lanjutan)

Saya Mampu Melakukan Pekerjaan Secara Mandiri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	6.7	6.7	6.7
	Setuju	25	55.6	55.6	62.2
	Sangat Setuju	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Saya Selalu Melakukan Inovasi untuk Kemajuan Perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	6.7	6.7	6.7
	Setuju	21	46.7	46.7	53.3
	Sangat Setuju	21	46.7	46.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

D. Uji Regresi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 ^a	.350	.335	4.04352

a. Predictors: (Constant), proses seleksi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	378.146	1	378.146	23.128	.000 ^a
	Residual	703.054	43	16.350		
	Total	1081.200	44			

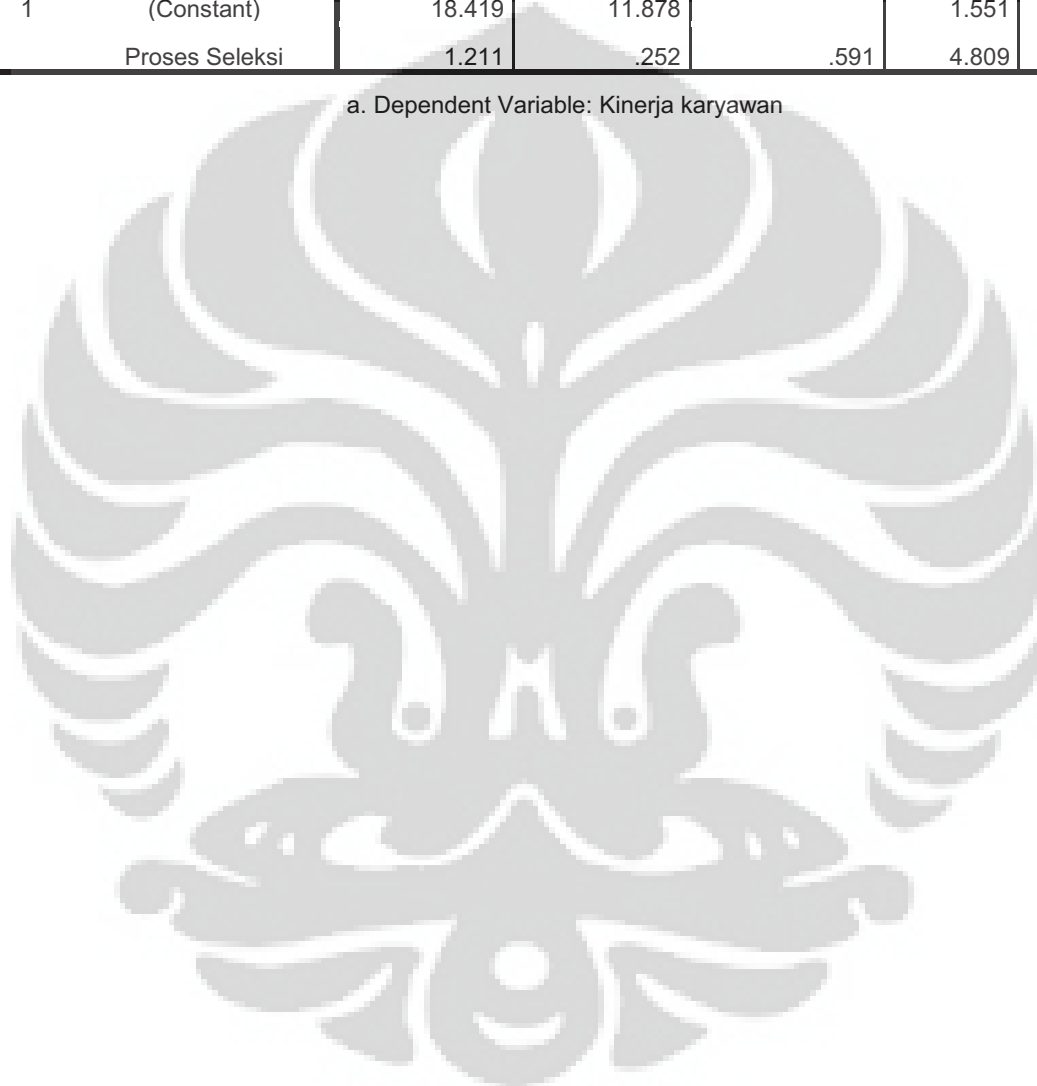
a. Predictors: (Constant), proses seleksi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.419	11.878		1.551	.128
Proses Seleksi	1.211	.252	.591	4.809	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Moh. Abdul Aziz
Tempat dan Tanggal Lahir : Bekasi, 11 Juni 1990
Alamat : Jl. Perjuangan Kav. Sawah Indah II RT 03/ RW 05
No 97, Marga Mulya, Bekasi Utara, 17142.
Nomor Telepon` : 085691688511/083871845185
Surat Elektronik : azizadm@gmail.com
Nama Orang Tua : Ayah : Abu Sofyani
Ibu : Rosnih
Riwayat Pendidikan Formal :
SD : SDN Marga Mulya VI Bekasi
SMP : SMPN 1 Bekasi
SMA : SMAN 1 Bekasi
S1 : Program Studi Ilmu Administrasi Niaga/ Sumber Daya Manusia, FISIP,
Universitas Indonesia.