

## PENGARUH SELEKSI DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN BALAI BESAR PULP DAN KERTAS BANDUNG

Alvionita Triwibawa

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Langlangbuana  
alvionitatriwibawa@gmail.com

---

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi tentang Seleksi, Penempatan Karyawan dan Prestasi kerja. Sehingga dapat dilihat Pengaruh seleksi dan penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. Adapun yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah Kementerian Balai Besar Pulp dan Kertas Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Variabel bebas adalah seleksi dan penempatan karyawan, sedangkan variabel terikat adalah prestasi kerja. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, penelitian kepustakaan dan kuesioner. Metode analisis menggunakan jalur (Path Analysis), Uji validitas dan Reliabilitas, Uji T hipotesis, uji F hipotesis, analisa korelasi dan koefisien determinasi. Dengan menggunakan program SPSS for windows 24 version. Hasil penelitian menunjukkan Seleksi di Kementerian Perindustrian Balai Besar Pulp dan Kertas sudah baik, seperti yang ditunjukkan pada sub variabel keputusan seleksi mencapai persentasi yang baik. Penempatan menunjukkan hasil yang cukup baik, secara simultan hasil seleksi dan penempatan karyawan pada Kementerian Perindustrian Balai Besar Pulp dan Kertas berpengaruh baik pada prestasi kerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Seleksi, Penempatan, Prestasi Kerja Karyawan*

---

### PENDAHULUAN

Dunia dewasa ini telah mengalami perkembangan baik sektor publik maupun pada sektor swasta. Berbagai macam perusahaan pada dasarnya menginginkan sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan dan keahlian dalam kerja sesuai dengan standar sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi.

Sumber daya yang paling menentukan keberhasilan aktivitas perusahaan adalah perusahaan karena manusia mempunyai dua kemampuan yaitu akal dan pikiran. Banyak organisasi ataupun perusahaan telah mengutarakan ide bahwa sumber daya manusianya membedakan dari pesaingnya. Dari seleksi karyawan perusahaan akan mendapatkan karyawan yang terampil dan semangat dalam bekerja, karyawan yang dinamis, inovatif dan bertanggung jawab tinggi dan karyawan yang cakap dengan penempatan yang tepat adapun manfaat dari seleksi sebagai "the right man on the right place", dimana itu menjadi pegangan bagi para manajer dalam menetapkan tenaga kerja yang ada di dalam perusahaannya.

Dalam penempatan kerja bagi karyawan sangat penting karena sumber daya manusia yang di tempatkan pada jabatan tertentu di dalam perusahaan harus sesuai dengan keahlian dan keterampilannya, sehingga pihak perusahaan dapat memanfaatkan keahlian dan keterampilan yang dimiliki karyawan secara optimal. Penempatan kerja ini harus didasari atas pendidikan, kesehatan dan pengalaman bekerja. Penempatan karyawan atau disebut dengan promosi jabatan tidak saja di berikan kepada karyawan baru tetapi dapat diberikan kepada karyawan lama.

Penempatan karyawan baru berpedoman kepada dasar tertentu yang telah digariskan oleh internal maupun eksternal perusahaan. Supaya pelaksanaan dan hasil seleksi dapat dipertanggung jawabkan baik secara hukum maupun ekonomis. Pelaksanaan seleksi dan penempatan dilakukan secara jujur, cermat dan objektif supaya karyawan yang diterima benar-benar berkualitas untuk menjabat dan melaksanakan pekerjaan. Dengan pelaksanaan seleksi dan penempatan yang baik

karyawan yang diterima akan lebih qualified sehingga pembinaan, pengembangan dan penempatan dan pengaturan pegawai menjadi lebih mudah.

Setiap pencapaian prestasi diikuti oleh perolehan yang mempunyai nilai bagi karyawan yang bersangkutan, baik berupa upah, promosi, teguran, maupun pekerjaan yang lebih baik. Prestasi ini akan memacu semangat kerja supaya bersungguh- sungguh dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan instansi dan sesuai target yang diinginkan agar mencapai sasaran yang telah menjadi tujuan dan harapan pimpinan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana seleksi di Kemenperin BBPK?
2. Bagaimana penempatan di Kemenperin BBPK?
3. Bagaimana prestasi kerja karyawan yang berjalan di Kemenperin BBPK?
4. Seberapa besar pengaruh seleksi terhadap prestasi kerja karyawan di Kemenperin BBPK?
5. Seberapa besar pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan di Kemenperin BBPK?
6. Seberapa besar pengaruh seleksi dan penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan di Kemenperin BBPK?

**KAJIAN PUSTAKA**

**A. Pengertian Seleksi**

Menurut Prof. Dr. H. Veithzal Rivai (2011 : 159) “ *Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen dilaksanakan* ”.

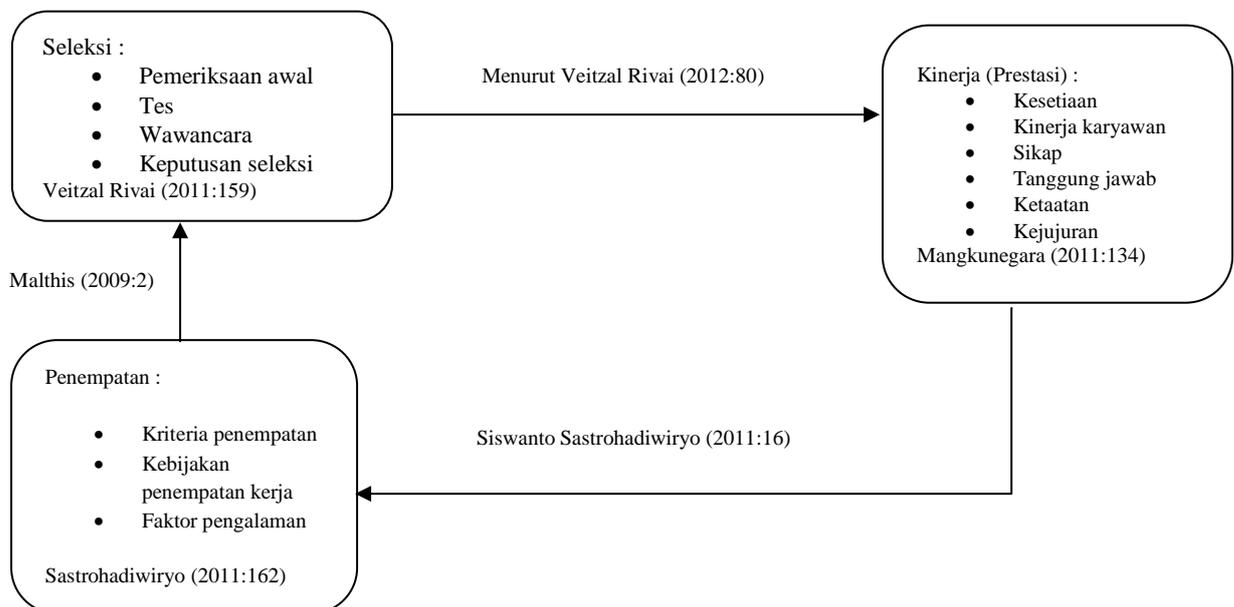
**B. Pengertian Penempatan**

Sondang P. Siagian (2016 : 169) mengemukakan bahwa : “*Penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi*”.

**C. Pengertian Prestasi Kerja**

Menurut Veitzal Rivai (2011:549) menyatakan bahwa “*prestasi kerja adalah hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya*”.

**KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS**



## HIPOTESIS

1. Pelaksanaan proses seleksi kerja karyawan pada Kemenperin BBPK sudah berjalan dengan baik.
2. Pelaksanaan proses penempatan karyawan pada Kemenperin BBPK sudah cukup baik.
3. Prestasi karyawan pada Kemenperin BBPK sudah cukup baik.
4. Terdapat pengaruh proses seleksi terhadap prestasi kerja karyawan pada Kemenperin BBPK.
5. Terdapat pengaruh penempatan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kemenperin BBPK.
6. Terdapat pengaruh proses seleksi dengan penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Kemenperin BBPK.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dengan metode deskriptif dan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sehingga penelitian dapat mengetahui nilai dari suatu variabel dan menguji kebenaran pengaruh seleksi dan penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kementerian Balai Besar Pulp dan Kertas Bandung.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui metode probability sampling, yaitu teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah simple random sampling.

### A. Metode Analisis

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisa Jalur Path Analysis, Analisa Korelasi, Uji Hipotesis, Uji T, Uji F, dan Analisis Koefisien Determinasi. Untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh antara variabel perawatan periodik dan penggantian suku cadang terhadap pelayanan kemasyarakatan. Untuk memudahkan pengolahan data dan analisis dalam penelitian ini, maka digunakan program SPSS.

#### 1. Analisa Jalur Path Analysis

*Path analysis* merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang interen antar variabel yang disusun berdasarkan urutan temporer dengan menggunakan koefisien jalur sebagai besaran nilai dengan menentukan besarnya pengaruh variabel independen exogenous terhadap variabel dependen endogenous (Jonathan Sarwono, 2011:73).

Analisis jalur (Path Analysis) digunakan untuk menjelaskan pasangan data dari variabel independen dan variabel dependen dari semua sampel penelitian untuk menguji hipotesis. Metode analisis jalur ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya (pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ ) maka selanjutnya setiap variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) diukur pengaruhnya terhadap variabel tetap untuk mendapatkan gambaran mengenai perbandingan pengaruh yang paling signifikan

#### 2. Analisa Korelasi

Analisa korelasi yaitu merupakan suatu cara untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara  $x$  dan  $y$  apabila dapat dinyatakan dengan fungsi linier (paling tidak mendekati) dan diukur dengan suatu nilai yang disebut koefisien korelasi. Koefisien korelasi dapat dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\} \{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

keterangan:

n = jumlah data

r = koefisien korelasi

### 3. Hipotesis Pengujian Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing komponen variabel independen terhadap variabel dependen.

### 4. Hipotesis Pengujian Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel perawatan periodik ( $X_1$ ), dan penggantian suku cadang ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kelancaran proses pelayanan kemasyarakatan ( $Y$ ).

### 5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh perawatan periodik ( $X_1$ ) dan penggantian suku cadang ( $X_2$ ) terhadap kelancaran proses pelayanan kemasyarakatan ( $Y$ ) yang dinyatakan dengan persentasi, melalui rumus :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Kuadrat dari Koefisien Korelasi

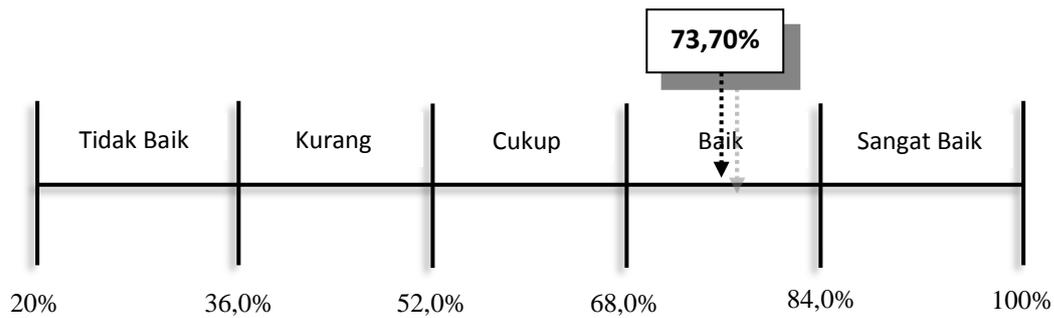
## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 4.6**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Seleksi**

No	Sub Variabel	Item	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Pemeriksaan awal	2	715	980	72,96	Baik
2	Tes	3	1068	1470	72,65	Baik
3	Wawancara	2	705	980	71,94	Baik
4	Keputusan seleksi	2	762	980	77,76	Baik
<b>Total Akumulasi</b>		<b>9</b>	<b>3250</b>	<b>4410</b>	<b>73,70</b>	<b>Baik</b>

Sumber : olah data kuisisioner 2017

Tabel 4.6 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada variabel seleksi yang diukur menggunakan 4 sub variabel dengan 9 item pernyataan. Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai persentase tertinggi berada pada sub variabel keputusan seleksi sebesar 77,76% sedangkan persentase terendah berada pada sub variabel wawancara sebesar 71,94%. Secara keseluruhan dari tabel tersebut didapat skor total sebesar 3250 dari skor idealnya 4410 sehingga didapat perolehan nilai persentase sebesar 73,70%. Nilai prosentase tersebut jika mengacu pada kriteria penilaian termasuk kategori baik. Jika digambarkan dalam garis kontinum sesuai kriteria tersebut maka akan terlihat seperti berikut.



Gambar 4.1 Garis Kontinum pada Variabel Seleksi

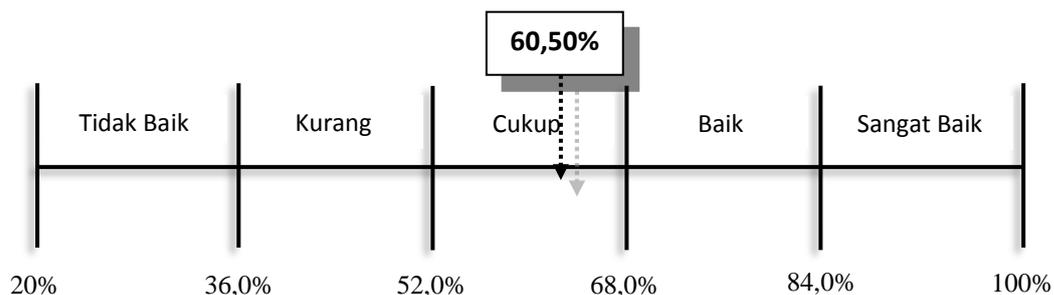
Nilai prosentase yang didapat sebesar 73,70% tersebut jika mengacu pada kriteria penilaian termasuk kategori baik. Sehingga dapat diketahui bahwa seleksi di Kementerian Perindustrian Balai Besar Pulp dan Kertas sudah dinilai baik.

Tabel 4.16  
Rekapitulasi Tanggapan Responden Penempatan Kerja

No	Sub Variabel	Item	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Kriteria penempatan	3	915	1470	62,24	Cukup Baik
2	Kebijakan penempatan kerja	2	563	980	57,45	Cukup Baik
3	Faktor pengalaman	2	597	980	60,92	Cukup Baik
<b>Total Akumulasi</b>		<b>7</b>	<b>2075</b>	<b>3430</b>	<b>60,50</b>	<b>Cukup Baik</b>

Sumber : olah data kuisioner 2017

Tabel 4.16 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada variabel penempatan kerja yang di ukur menggunakan 3 sub variabel dengan 7 item pernyataan. Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai persentase tertinggi berada pada sub variabel kriteria penempatan kerja sebesar 62,24% sedangkan persentase terendah berada pada sub variabel kebijakan penempatan kerja sebesar 57,45%. Secara keseluruhan dari tabel tersebut didapat skor total sebesar 2075 dari skor idealnya 3430 sehingga didapat perolehan nilai persentase sebesar 60,50%. Nilai prosentase tersebut jika mengacu pada kriteria penilaian termasuk kategori cukup baik. Jika digambarkan dalam garis kontinum sesuai kriteria tersebut maka akan terlihat seperti berikut.



Gambar 4.2 Garis Kontinum pada Variabel Penempatan Kerja

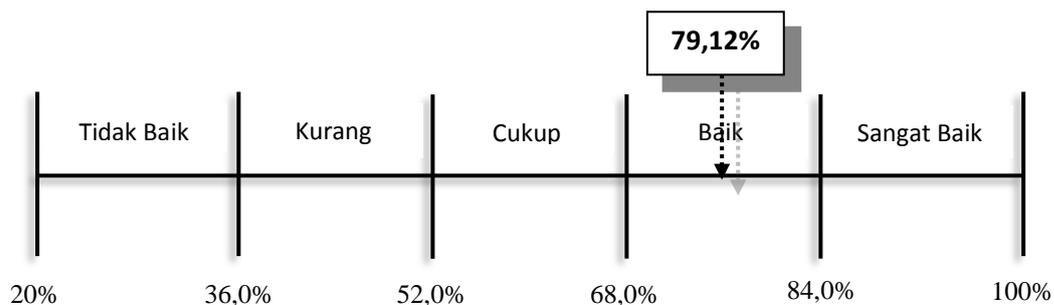
Nilai prosentase yang didapat sebesar 60,50% tersebut jika mengacu pada kriteria penilaian termasuk kategori cukup baik. Sehingga dapat diketahui bahwa penempatan kerja di Kementerian Perindustrian Balai Besar Pulp dan Kertas masih dinilai cukup baik.

Tabel 4.24  
Rekapitulasi Tanggapan Responden Prestasi Kerja Karyawan

Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%
	SS	S	CS	TS	STS			
P17	23	42	33	0	0	382	490	77,96
P18	24	35	39	0	0	377	490	76,94
P19	36	36	25	1	0	401	490	81,84
P20	34	22	42	0	0	384	490	78,37
P21	26	45	27	0	0	391	490	79,80
P22	30	37	31	0	0	391	490	79,80
P23	30	38	30	0	0	392	490	80,00
P24	32	32	34	0	0	390	490	79,59
P25	26	42	28	2	0	386	490	78,78
P26	24	40	34	0	0	382	490	77,96
P27	24	41	33	0	0	383	490	78,16
P28	33	33	32	0	0	393	490	80,20
<b>Total Akumulasi</b>						<b>4652</b>	<b>5880</b>	<b>79,12</b>

Sumber : olah data kuisioner 2017

Tabel 4.24 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada variabel penempatan kerja yang di ukur menggunakan 12 item pernyataan. Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai persentase tertinggi berada pada pernyataan ke-19 mengenai “Saya memiliki kecapan yang bisa membawa nama baik perusahaan” sebesar 81,84% sedangkan persentase terendah berada pada pernyataan ke-18 mengenai “Saya selalu mentaati peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan” sebesar 76,94%. Secara keseluruhan dari tabel tersebut didapat skor total sebesar 4652 dari skor idealnya 5880 sehingga didapat perolehan nilai persentase sebesar 79,12%. Nilai prosentase tersebut jika mengacu pada kriteria penilaian termasuk kategori baik. Jika digambarkan dalam garis kontinum sesuai kriteria tersebut maka akan terlihat seperti berikut.



Gambar 4.3 Garis Kontinum pada Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Nilai prosentase yang didapat sebesar 79,12% tersebut jika mengacu pada kriteria penilaian termasuk kategori baik. Sehingga dapat diketahui bahwa prestasi kerja karyawan di Kementerian Perindustrian Balai Besar Pulp dan Kertas sudah dinilai baik

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka diambil beberapa kesimpulan sesuai rumusan masalah sebagai berikut.

1. Seleksi di Kementerian Perindustrian Balai Besar Pulp dan Kertas pada saat ini sudah dinilai baik. Hal ini bisa di lihat dari sistem keputusan seleksi, mengenai pesan karyawan seleksi di Kemenperin BBPK sudah sesuai harapan.
2. Penempatan kerja di Kementerian Perindustrian Balai Besar Pulp dan Kertas pada saat ini masih dinilai cukup baik. Hal ini cukup dirasakan oleh karyawan karena ada penempatan yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikannya
3. Prestasi kerja karyawan di Kementerian Perindustrian Balai Besar Pulp dan Kertas pada saat ini sudah dinilai baik. Prestasi pada Kemenperin BBPK tidak lepas dari pada penilaian prestasi
4. Secara parsial seleksi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Kementerian Perindustrian Balai Besar Pulp dan Kertas. Artinya seleksi yang baik dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik.
5. Secara parsial penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Kementerian Perindustrian Balai Besar Pulp dan Kertas. Dapat disimpulkan bahwa Penempatan kerja yang baik akan meningkatkan hasil prestasi kerja yang baik.
6. Secara simultan seleksi dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Kementerian Perindustrian Balai Besar Pulp dan Kertas.  
Artinya jika seleksi dan penempatan berjalan dengan baik maka akan mendukung dan menghasilkan prestasi kerja yang baik, sesuai dengan harapan perusahaan.

### **SARAN**

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih baik, yaitu :

1. Seleksi pada Kementerian Perindustrian Balai Besar Pulp dan Kertas Bandung diharapkan agar lebih baik lagi karena seleksi di dalam suatu perusahaan memiliki peranan yang sangat penting.
2. Penempatan pada Kementerian Perindustrian Balai Besar Pulp dan Kertas Bandung sudah cukup baik oleh karena itu penempatan yang selama ini telah diterapkan harus di pertahankan dan lebih di sesuaikan dengan keahlian dan kemampuannya kepada seluruh karyawan.
3. Prestasi kerja pada Kementerian Perindustrian Balai Besar Pulp dan Kertas Bandung sudah baik. Agar prestasi kerja dapat tetap dipertahankan sebaiknya pihak perusahaan harus rutin mengevaluasi hasil kerja para karyawannya sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.
4. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Kementerian Perindustrian Balai Besar Pulp dan Kertas Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa seleksi sudah berjalan dengan baik. Agar seleksi ini dapat berjalan dengan baik, maka pihak perusahaan harus sering memberikan kebebasan kepada setiap karyawan.
5. Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Kementerian Perindustrian Balai Besar Pulp dan Kertas Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan sudah berjalan dengan baik. Agar karyawan dapat bekerja dengan baik, maka pihak perusahaan harus melakukan penempatan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawannya.

6. Bagi pihak manajemen perusahaan diharapkan agar memaksimalkan prestasi kerja karyawan. Karena untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik dibutuhkan seleksi dan penempatan yang baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Refika Aditama
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke XI. Bandung : Remaja Rosdakaya
- B. Siswanto Sastrohadiwiry. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif & Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- Edwin B. Flipppo. 2012. *Manajemen Personalia*. Edisi ke VI. Jilid II. Bandung : Erlangga
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke I. Bandung : Raja Grafindo Persada
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Malayu S.P Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. 2011. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur ( Path Analysis )*. Bandung : Alfabeta
- Ridwan. 2012. *Dasar-Dasar Statistika*. Cetakan ke III. Bandung : Alvabeta
- Suwatno Tjutju Yuniarsih. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Sondang P. Siagian. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I cetakan ke XV. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke 22. Bandung : Alfabeta
- Susilo Martoyo. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 5)*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
- Veitzal Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada