

Pengaruh Seleksi dan Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang X

Ades Asike

Akademi Sekretaris Manajemen
**e-mail: adesmilan@gmail.com*

Abstract

This Research aim to know and analyse influence of location of employees to productivity of karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang X, As for used research method [at] this research [of] type qualitative and quantitative by using technique research of analysis of regresi doubled. in determination of sampel counted 34 people, Result of research at a time indicate that selection and location of simultan karyawansecara have an effect on positive and signifikan to Office employees work productivity , Result of research by parsial indicate that selection have an effect on positively and signifikan to Office employees work productivity , and so do for the variable of location of employees indicate that selection have an effect on positively and signifikan to employees work productivity.

Keywords: Selection, Work Assignment.

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi saat ini manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting, karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktifitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan baik besar maupun kecil ditentukan oleh sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Dengan katalain, organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif dan produktivitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Mengingat begitu pentingnya faktor manajemen sumber daya manusia dalam pelaksanaan proses produksi perusahaan, maka diperlukan tenaga kerja yang mempunyai keterampilan dan keahlian. Langkah awal dalam mendapatkan tenaga kerja yang berkompeten pada umumnya dimulai dengan seleksi, dan penempatan kerja. Selain itu kompetensi merupakan sebuah karakteristik dari seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. dari karakteristik dasar tersebut tampak tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standard kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan. Untuk itu proses pelaksanaan seleksi tidaklah mudah dan sederhana karena memerlukan metode yang tepat dengan sifat atau memiliki persyaratan reliabilitas dan validitas yang tinggi, sebagai alat pengukur dalam rangka memprediksi kemampuan melaksanakan pekerjaan di masa mendatang.

Penempatan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang X dilakukan secara teliti dan sesuai oleh kemampuan para calon karyawan, karena jika tidak maka perusahaan akan rugi, dan para calon karyawan juga sulit bersosialisasi dengan penempatan kerja yang tidak sesuai bidang yang dimilikinya, oleh sebab itu para calon karyawan ditempatkan pada posisi penempatan kerja yang sesuai agar mampu membantu mengembangkan perusahaan. Kegagalan dalam melaksanakan seleksi dan penempatan tenaga kerja akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan perusahaan. Proses seleksi atau prosedur seleksi harus benar-benar dipikirkan karena menyangkut proses jangka panjang dari tenaga kerja, prinsip "*The Right Man on Right Place*" merupakan suatu pegangan bagi menerima tenaga kerja. Kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sering terjadi karena tidak tersedianya tenaga kerja yang terampil untuk kebutuhan organisasi. Hal yang paling mendasar adalah bagaimana seleksi dan penempatan tenaga kerja tersebut dapat dilaksanakan dengan baik. Tenaga kerja merupakan sumber daya yang diperlukan untuk menjalankan dan mengendalikan kegiatan guna pencapaian tujuan perusahaan.

2. Kajian Pustaka

Produktivitas

Kata produktivitas berasal dari bahasa Inggris, yaitu "*product; result, outcome*" berkembang menjadi perkataan "*productive*" yang berarti menghasilkan, dan "*productivity; having the ability to make or create; creative*". Perkataan tersebut diserap dalam bahasa Indonesia menjadi "produktivitas", yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, baik yang bersifat material maupun non-material (Nawawi dan Martini, 2000). Dengan kata lain, produktivitas yang digambarkan melalui tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi, yang dapat diperhitungkan secara eksak apabila hasilnya bersifat material atau dapat dinilai dengan uang, dan yang tidak dapat diukur secara eksak karena hasilnya bersifat non-material atau tidak dapat dihitung dengan nilai uang.

Seleksi

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

Menurut (Teguh, 2009) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu. Ada tiga hal yang menyebabkan seleksi menjadi hal yang penting, yaitu:

1. Kinerja seorang manajer tergantung pada sebagian kinerja bawahannya.
2. Seleksi yang efektif penting karena biaya perekrutan yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam pengangkatan karyawan tidak sedikit.
3. Seleksi yang baik itu penting karena implikasi hukum dari pelaksanaannya secara serampangan.

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas menurut beberapa para ahli maka dapat dipahami bahwa seleksi merupakan suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan-perusahaan yang bersangkutan.

Menurut (Martoyo, 2006) ada beberapa kualifikasi yang mendasari atau menjadi dasar dalam proses seleksi, yaitu :

- a. Keahlian, merupakan salah satu kualifikasi yang utama yang menjadi dasar dalam proses seleksi, kecuali bagi jabatan yang tidak memerlukan keahlian sebagaimana dimaksud.
- b. Pengalaman, dalam proses pelamaran suatu pekerjaan, pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi. Karena suatu organisasi akan lebih cenderung memilih pelamar yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman, karena mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang nantinya akan diberikan.
- c. Umur, perhatian dalam proses seleksi juga bertujuan pada masalah “umur” pelamar. Usia muda dan usia lanjut tidak menjamin diterima atau tidaknya seorang pelamar.
- d. Jenis Kelamin, sebagai dasar seleksi, jenis kelamin memang sering pula diperhatikan, terlebih-lebih untuk jabatan tertentu.
- e. Pendidikan, kualifikasi pelamar merupakan cermin dari hasil pendidikan dan latihan sebelumnya.
- f. Keadaan Fisik, kondisi fisik seorang pelamar kerja, turut memegang peranan penting dalam proses seleksi.
- g. Tampang, dalam jabatan tertentu, tampang juga merupakan salah satu kualifikasi yang menentukan berhasil tidaknya seseorang dalam melaksanakan tugasnya.
- h. Bakat, bakat (attitude) seorang pelamar turut pula memegang kunci sukses dalam proses seleksi.
- i. Temperamen, merupakan pembawaan seseorang yang tidak dapat dipengaruhi oleh pendidikan, yang berhubungan langsung dengan emosi seseorang.
- j. Karakter, karakter berbeda dengan temperamen, meskipun ada hubungan yang erat antara keduanya. Temperamen adalah faktor endogen sedangkan karakter adalah faktor eksogen. Suatu karakter seseorang dapat diubah melalui pendidikan, sedangkan temperamen tidak dapat diubah.

Meskipun semua kualifikasi itu penting, namun tetapi harus dicatat, bahwa tidak seluruh kualifikasi tersebut harus dimiliki seseorang pelamar atau calon pegawai. Kualifikasi itu memang amat tergantung pada “job description” dari jabatan tertentu, berarti pula tergantung pada jabatan yang lowong dan perlu diisi.

Penempatan Karyawan

Menurut (Bedjo Siswanto, 2005), Penempatan karyawan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab. Menurut Malthis dan (Jackson, 2004), Penempatan (Placement) adalah penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, hal ini difokuskan dengan kesesuaian dan pencocokan antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan (knowledge, skill, and abilities) orang-orang dengan karakteristik-karakteristik pekerjaan. Dalam suatu kegiatan dilakukan suatu tahapan yang harus dilakukan dalam pelaksanaannya demikian pula dengan kegiatan penempatan karyawan. Prosedur penempatan karyawan menurut (Bedjo Siswanto, 2005) merupakan tahapan yang harus ditempuh dalam menempatkan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat pula. Tahapan yang ditempuh merupakan output pengambilan keputusan bagian penempatan karyawan baik berdasarkan pertimbangan rasional maupun objektif, pertimbangan rasional artinya pengambilan keputusan dalam penempatan karyawan tersebut atas dasar seleksi yang telah dilakukan oleh manajemen SDM, sedangkan pertimbangan objektif ilmiah berdasarkan data keterangan mengenai diri karyawan, baik atas dasar referensi dari

seseorang maupun atas dasar seleksi karyawan. Menurut (Marihot, 2005), penempatan karyawan dapat berupa penugasan pertama untuk karyawan yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (transfer) dan penurunan jabatan (demosi) atau bahkan pemutusan hubungan kerja. Sedangkan menurut (Sondang P. Siagian, 2004) teori manajemen sumber daya manusia yang mutakhir menekankan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi para karyawan baru akan tetapi berlaku pula bagi para karyawan lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Berarti konsep penempatan mencakup promosi, transfer dan bahkan demosi maupun pemutusan hubungan kerja. Dari uraian tersebut dapat dikatakan bahwa bentuk-bentuk penempatan karyawan meliputi:

1. Penempatan Karyawan Baru (Calon Karyawan)

Sebelum seorang karyawan ditempatkan maka organisasi harus mensosialisasikan karyawannya pada pekerjaan baru melalui kegiatan orientasi untuk meningkatkan dukungan yang lebih efektif. Orientasi menurut (Malayu SP Hasibuan, 2003), orientasi artinya memberitahukan kepada karyawan baru tentang hak dan kewajiban, tugas dan tanggung jawabnya, peraturan, sejarah dan struktur organisasi serta memperkenalkannya kepada karyawan lama. Orientasi ini bertujuan agar karyawan baru merasa dirinya diterima dalam lingkungan pekerjaannya sehingga ia tidak canggung lagi untuk mengerjakan tugas-tugasnya

2. Penempatan Karyawan Lama

Penempatan karyawan lama mengandung arti bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi para karyawan baru akan tetapi berlaku pula bagi para karyawan lama yang mengalami alih tugas dan mutasi yang terdiri dari:

a. Promosi

Menurut (Sondang P. Siagian, 2004) promosi ialah apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.

b. Transfer

Menurut (Veithzal Rivai, 2004) transfer terjadi jika seorang karyawan dipindahkan dari satu bidang tugas ke bidang tugas yang lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab maupun tingkat strukturalnya. Jadi dapat dikatakan bahwa transfer adalah proses pemindahan karyawan pada kekuasaan dan tanggung jawab yang sama.

c. Penurunan jabatan (demosi)

Sementara menurut (Marihot, 2005) demosi adalah pemindahan karyawan dari jabatan lain yang memiliki tanggung jawab lebih rendah, gaji lebih rendah dan level organisasi yang lebih rendah. Dapat dikatakan bahwa demosi adalah proses penurunan pangkat seseorang disertai dengan penurunan kekuasaan dan tanggung jawab. Pada umumnya demosi dikaitkan dengan pengenaan suatu sanksi disiplin karena berbagai alasan seperti:

1. Penilaian negatif oleh atasan karena prestasi kerja yang tidak atau kurang memuaskan.
2. Perilaku karyawan yang disfungsional seperti tingkat kemangkiran yang tinggi.

d. Pemutusan hubungan kerja

Menurut (Sondang P. Siagian, (2006) pemutusan hubungan kerja adalah apabila ikatan formal antara organisasi selaku pemakai karyawan dan karyawannya terputus. Menurut (Marihot, 2005) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah keadaan yang mungkin terjadi dalam suatu organisasi yang dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan. Sehingga pemutusan hubungan kerja dapat diartikan sebagai terputusnya

hubungan antara organisasi dengan karyawannya karena suatu alasan. Pemutusan hubungan kerja akan mengakibatkan munculnya aktivitas penempatan karyawan. Banyak faktor yang menjadi penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja, antara lain:

1. Alasan pribadi karyawan tertentu.
2. Karena karyawan dikenakan sanksi disiplin yang sifatnya berat.
3. Karena faktor ekonomi seperti resesi, depresi atau stagflasi.
4. Karena adanya kebijaksanaan organisasi untuk mengurangi kegiatannya yang pada gilirannya menimbulkan keharusan untuk mengurangi jumlah karyawan yang dibutuhkan oleh organisasi.

Menurut Bedjo (Siswanto Bedjo Siswanto, 2005) Penempatan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, sertamampu mempertanggung jawabkan segala risikonya dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab. Penulis mengambil beberapa Dimensi Penempatan Karyawan dari (Bedjo Siswanto, 2005) yakni :

1. Prestasi Akademis
2. Pengalaman
3. Kesehatan Fisik dan Mental
4. Status Perkawinan
5. Usia

Berikut ini merupakan indikator-indikator Penempatan Karyawan dari dimensi tersebut :

1. Prestasi yang pernah dicapai oleh karyawan, Jabatan bagus
2. Karyawan bekerja secara professional, Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik
3. Karyawan jarang absen karena sakit, Tingkat kehadirannya tinggi

Karyawan sudah memiliki suami/istri dan juga anak, Karyawan sudah memiliki anak, Tingkat senioritas masih diutamakan

3. Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan karyawan terhadap produktivitas karyawan pada PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK Cabang X dengan menggunakan teknik wawancara, angket, dan teknik dokumentasi dengan sampel karyawan organik berjumlah 34 orang. Penelitian ini dilakukan dengan metode analisis deskriptif dan metode statistik. Pada metode analisis deskriptif diperoleh informasi yang berisikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan atas pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan pada metode statistik pengolahan data dilakukan dengan program SPSS Statistic 22,0 for Windows.

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Variabel Berpengaruh

Dalam melakukan perhitungan analisis regresi, karena pertimbangan praktis, maka semua data diolah dengan menggunakan komputer aplikasi *software SPSS 22.0 for Windows*. Dari perhitungan dengan menggunakan Model *Full Regression*, diperoleh ringkasan hasil yang analisis sebagai berikut (hasil selengkapnya dapat dilihat dalam Lampiran):

Tabel 1. Hasil Analisis Koefisien Regresi Linier Bergandadengan Program SPSS 22.0 for Windows Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,827	,337		5,423	,000
x1	,235	,055	,360	4,280	,000
x2	,449	,063	,597	7,100	,000

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada Tabel 4 kolom *Unstandardized Coefficients* diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,827 + (0,235)X_1 + (0,449)X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 1,827. Ini menunjukkan harga konstan, yaitu jika variabel seleksi (X1), penempatan karyawan (X2) = 0, maka produktivitas kerjakaryawanKantor tetap sebesar 1,827.
2. Koefisien X1 (b1) = 0,235. Ini menunjukkan bahwa variabel seleksi berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerjakaryawanKantor, atau dengan kata lain, jika variabel seleksi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka produktivitas kerjakaryawanKantor akan bertambah sebesar 0,235.
3. Koefisien X2 (b2) = 0,449. Ini menunjukkan bahwa variabel penempatan karyawan berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerjakaryawanKantor, atau dengan kata lain, jika variabel penempatan karyawan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka produktivitas kerjakaryawanKantor akan bertambah sebesar 0,449.

Pengujian Hipotesis dan Koefisien Determinasi

1. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji-t ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Hasil uji ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel coefficients.

Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

H₀ : b₁ = b₂ = 0, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu yang terdiri dari seleksi dan penempatan karyawan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerjakaryawanKantor.

H_a : b₁ ≠ b₂ ≠ 0, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu yang terdiri dari seleksi dan penempatan karyawan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerjakaryawanKantor.

Selanjutnya nilai t-hitung akan dibandingkan dengan nilai t-tabel. Kriteria pengambilan keputusan :

H₀ diterima jika t-hitung < t-tabel pada α = 5%

H_a diterima jika t-hitung > t-tabel pada α = 5%

Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (n-k)

n = jumlah sample, n = 34

k = jumlah variabel yang digunakan, k = 3

Maka: derajat bebas (df) = n-k = 34-3 = 31

Uji t yang dilakukan adalah uji dua arah, maka t-tabel yang digunakan adalah $t_{0,05(31)} = 1,669$

Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah setiap variabel bebas yang terdiri dari seleksi dan penempatan karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerjakaryawan Kantor secara bersama-sama.

Kriteria pengujian dalam penelitian ini adalah:

H₀ : $b_1 = b_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_a : $b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Selanjutnya nilai F-hitung akan dibandingkan dengan nilai F-tabel . Kriteria pengambilan keputusan:

H₀ diterima jika F-hitung < F-tabel pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika F-hitung > F-tabel pada $\alpha = 5\%$

Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

df (pembilang) = k-1

df (penyebut) = n-k

Keterangan:

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 34 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh:

1) df (pembilang) = k-1 df (pembilang) = 3-1 = 2

2) df (penyebut) = n-k df (penyebut) = 34-3 = 31

- a. Nilai F-hitung akan diperoleh dengan menggunakan bantuan software SPSS 22,0 for Windows, kemudian akan dibandingkan dengan nilai F-tabel pada tingkat $\alpha = 5\%$ ($2:31$) = 2,387, dengan kriteria uji sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7,013	2	3,507	40,849	,000 ^b
Residual	5,494	31	,086		
Total	12,507	33			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x₂, x₁

Pada Tabel 1 dapat dilihat F-hitung 40,849 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu F-hitung > F-tabel ($40,849 > 2,387$) dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel bebas yang terdiri dari seleksi dan penempatan karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerjakaryawan Kantor .

Pengujian Koefisien Determinan (R²)

Koefisien determinan (R²) pada intinya mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinan berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R² semakin besar, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika R² semakin mengecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y) semakin mengecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Tabel 3. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,749 ^a	,561	,547	,29299

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa :

1. R = 0,749 berarti hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari seleksi dan penempatan karyawan terhadap variabel terikat (produktivitas kerjakaryawan) sebesar 74,9% artinya hubungannya erat. Semakin besar nilai R berarti hubungan semakin erat.
2. R Square sebesar 0,561 yang berarti 56,1 % produktivitas kerjakaryawan dapat dijelaskan oleh seleksi dan penempatan karyawan. Sedangkan sisanya 43,9 % dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Std. Error of the Estimate (standar deviasi) adalah 0,29299 yang berarti model dinilai baik karena semakin kecil standar deviasi berarti model akan semakin baik.

Pembahasan

Dalam melakukan perhitungan analisis regresi, karena pertimbangan praktis, maka semua data diolah dengan menggunakan komputer aplikasi *software SPSS 22.0 for Windows*. Dari perhitungan dengan menggunakan Model *Full Regression*, diperoleh ringkasan hasil yang analisis sebagai berikut (hasil selengkapnya dapat dilihat dalam Lampiran):

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Regresi Linier Bergandadengan Program SPSS 22.0 for Windows Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,827	,337		5,423	,000
x1	,235	,055	,360	4,280	,000
x2	,449	,063	,597	7,100	,000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada Tabel 4 kolom *Unstandardized Coefficients* diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,827 + (0,235)X_1 + (0,449)X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut: Konstanta (a) = 1,827. Ini menunjukkan harga konstan, yaitu jika variabel seleksi (X_1), penempatan karyawan (X_2) = 0, maka produktivitas kerjakaryawanKantor tetap sebesar 1,827. Koefisien X_1 (b_1) = 0,235. Ini menunjukkan bahwa variabel seleksi berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerjakaryawanKantor, atau dengan kata lain, jika variabel seleksi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka produktivitas kerjakaryawanKantor akan bertambah sebesar 0,235. Koefisien X_2 (b_2) = 0,449. Ini menunjukkan bahwa variabel penempatan karyawan berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerjakaryawanKantor, atau dengan kata lain, jika variabel penempatan karyawan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka produktivitas kerjakaryawanKantor akan bertambah sebesar 0,449.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut. Secara parsial diketahui bahwa seleksi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang X, demikian juga penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang X. Secara bersama-sama dinyatakan seleksi dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang X, di mana faktor motivasi berprestasi lebih besar pengaruhnya.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, SP. Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari H. dan H.M. Martini, 2000. *Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*, Jakarta: CV Haji Masagung.
- Ravianto. 2000. *Orientasi Produktivitas dan Ekonomi Jepang*. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press)
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, cetakan pertama, Penerbit : YKPN, Yogyakarta
- Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik, edisi kedua, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Jakarta
- Bejo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Penerbit: Bumi Aksara.
- Siagian Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.