

**ANALISIS PROSES SELEKSI DAN PENEMPATAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. SURYA AGROLIKA REKSA (SAR)**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islma Riau
Pekanbaru*



DISUSUN OLEH

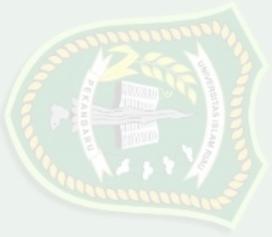
VICKY NELVIANDRA
NPM: 165210881

UNIVERSITAS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN S-1
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2023
ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



ANALISIS PROSES SELEKSI DAN PENEMPATAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA AGROLIKA REKSA (SAR)

Oleh:

VICKY NELVIANDRA
NPM: 165210881

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses seleksi karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) dan untuk mengetahui penempatan kerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR). Penelitian ini dilaksanakan di PT. SAR yang beralamat di Desa Petai Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. SAR yang berjumlah 52 orang. Pengambilan sampel terhadap responden dilakukan secara *sensus*. Penelitian ini menggunakan alat pengumpul data berupa observasi dan kuisioner, dengan menggunakan analisis deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses seleksi karyawan PT. SAR diperoleh skor 2415 dengan kategori baik, sedangkan proses penempatan karyawan PT. SAR diperoleh nilai skor yaitu 1623 dengan kategori baik.

Kata Kunci: seleksi, penempatan karyawan.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

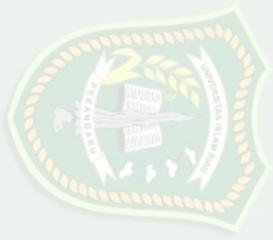
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

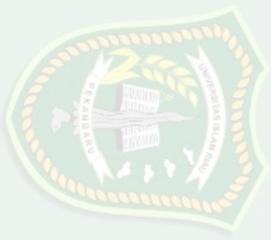
KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur Kehadirat Tuhan yang Maha Esa, karena atas izin-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: Proses Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan Pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR). Skripsi ini diajukan untuk ujian skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Penyelesaian skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L, selaku Rektor Universitas Islam Riau;
2. Bapak Drs. Abrar, M.Si, Ak, CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang selalu menciptakan semangat terutama pada mahasiswa tahap akhir.
3. Bapak Abdul Razak Jer, SE.,MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam yang telah memberikan izin kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, S.MM, selaku dosen pembeimbing skripsi yang telah banyak membantu dalam pembuatan skripsi ini.
5. Para Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru yang telah memberikan pelajaran berharga terhadap penulis selama menimba ilmu di Universitas Islam Riau;





6. Kedua orang tua yang tetap setia dan selalu mendoakan dan memberikan dorongan demi terselesaikannya skripsi ini;
7. Rekan-rekan penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, atas dukungannya diucapkan terima kasih banyak;
8. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan moril kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan yang disebabkan oleh kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis, untuk itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang membangun demi sempurnanya skripsi ini. Atas bantuan yang diberikan para pihak, akhirnya penulis mengucapkan terima kasih.

Pekanbaru, Maret 2023
Penulis

Vicky Nelviandra

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i	
KATA PENGANTAR.....	ii	
DAFTAR ISI.....	iv	
DAFTAR TABEL	vi	
DAFTAR GAMBAR.....	viii	
DAFTAR LAMPIRAN	ix	
BAB I PENDAHULUAN		
1.1 Latar Belakang Masalah	1	
1.2 Perumusan Masalah	8	
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	8	
1.4 Sistematika Penulisan	9	
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS		11
2.1 Seleksi	11	
2.1.1 Pengertian Seleksi.....	11	
2.1.2 Tujuan Seleksi.....	12	
2.1.3 Kriteria Dalam Seleksi.....	15	
2.1.4 Kualifikasi Dasar Seleksi.....	16	
2.1.5 Langkah-Langkah Prosedur Seleksi	17	
2.2 Penempatan Kerja Karyawan.....	20	
2.2.1 Pengertian Penempatan Kerja Karyawan	20	
2.2.2 Prinsip-Prinsip Penempatan Kerja	21	
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penempatan Kerja	22	
2.2.4 Indikator Penempatan Kerja	25	
2.3 Penelitian Terdahulu.....	27	
2.4 Kerangka Penelitian.....	28	
2.5 Hipotesis	28	
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1 Lokasi/Objek Penelitian	29	
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	29	
3.3 Populasi dan Sampel	30	
3.4 Jenis dan Sumber Data	31	
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	32	
3.6 Teknik Analisis Data.....	33	
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		
4.1 Sejarah Singkat PT. Surya Agrolika Reksa (SAR).....	34	
4.2 Struktur Organisasi PT. Surya Agrolika Reksa (SAR).....	34	
4.3 Aktivitas PT. Surya Agrolika Reksa (SAR).....	41	





BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1	Karakteristik Responden.....	45
5.2	Analisis Deskriptif	49
5.2.1	Analisis Proses Seleksi Karyawan pada PT. SAR	49
5.2.2	Analisis Proses Penempatan Karyawan pada PT. SAR	66
5.3	Pembahasan	76

BAB VI PENUTUP

6.1	Kesimpulan	78
6.2	Saran.....	78

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



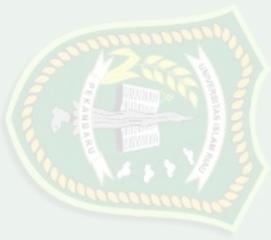
BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan pembangunan di Provinsi Riau telah mengalami perkembangan yang cukup pesat. Kemajuan ini tidak terlepas dari peranan sektor industri yang didukung oleh kebijaksanaan pemerintah, namun hasil pembangunan tersebut tidak akan tercapai apabila hanya dilaksanakan oleh pemerintah saja. Peranan dari pihak swasta tidak bisa dipisahkan antar satu dengan yang lainnya karena dari sektor pemerintah dan swasta saling membutuhkan satu sama lain.

Peranan dunia usaha atau sektor swasta tidak terlepas dari pemanfaatan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia sebagai faktor produksi memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Setelah adanya aktifitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, tentu diperlukan manajemen sebagai alat untuk mengatur dan mengelolah segala sumber daya dalam suatu perusahaan (manusia, uang, mesin, aturan, peralatan, pasar atau pabrik) sehingga tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber



daya manusianya. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan, merupakan hal terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak atau penentu dari segala aktivitas.

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

Menurut Gaol (2014:59), “manajemen sumber daya manusia adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, penyatuan, pemeliharaan, dan pemisahan sumber daya manusia dan fungsi manajemen sumber daya manusia yang baik dan benar akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan”.

Seleksi karyawan merupakan salah satu dari fungsi pengadaan sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2004:47) ”seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan”. Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat, dan objektif supaya karyawan yang diterima benar-benar *qualified*.

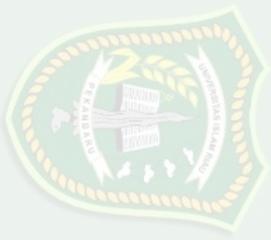
Pelaksanaan seleksi karyawan harus sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Hasibuan (2002:49) menjelaskan “tujuan pelaksanaan seleksi setiap perusahaan umumnya sama, yaitu mendapatkan karyawan yang



sesuai dengan kualifikasi yang butuhkan, kualifikasi pekerjaan mencerminkan harapan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang dibutuhkannya, perusahaan sendiri bebas menentukan kualifikasi pekerjaan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan”. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Setiap perusahaan berbeda dalam menentukan langkah-langkah yang digunakan dalam kegiatan seleksi, tergantung pada kondisi keuangan dan karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Hasibuan (2004:57) menjelaskan “langkah-langkah seleksi karyawan dimulai dari seleksi surat-surat lamaran, pengisian blangko lamaran, pemeriksaan referensi, wawancara pendahuluan, tes psikologi, tes kesehatan, wawancara akhir atasan langsung dan diakhiri dengan keputusan diterima atau ditolak”. Setelah karyawan lulus dalam proses seleksi, langkah yang harus dilaksanakan adalah penempatan karyawan.

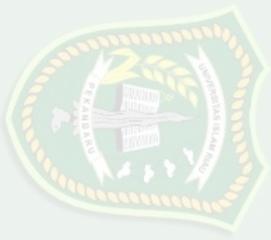
Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari proses seleksi. Penempatan karyawan adalah proses penempatan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya. Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan bersangkutan. Dalam penempatan karyawan ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi. Kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan karyawan adalah kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian kemampuan.



Pelaksanaan seleksi yang tepat akan mendapatkan calon karyawan yang benar-benar sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dalam hal ini, karyawan yang terpilih akan merasa puas apabila mereka ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing. Penempatan karyawan yang sesuai dengan posisinya, karyawan akan bersemangat dalam mengerjakan tugastugasnya dan memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.

Apabila pelaksanaan seleksi yang dilaksanakan benar dan tepat, maka akan terjadi kesesuaian dalam penempatan karyawan.

PT. Surya Agrolika Reksa suatu perusahaan swasta yang didirikan oleh Adimulya Group pada tahun 1999, berlokasi di Kecamatan Singingi Hilir, kabupaten Kuantan Singingi, Provinsi Riau dengan akta pendirian dari notaris Joko Anggoro, SH Nomor 287/NTS/591.4/1997. Perusahaan ini didirikan atas dasar persetujuan pemerintah daerah Pekanbaru untuk mengembangkan perkebunan kelapa sawit di kawasan transmigrasi khususnya di kecamatan Singingi Hilir dan sekitarnya dengan sistem Kredit Koperasi Primer Untuk Anggota (KKPA). Hal ini bertujuan untuk mensukseskan program pemerintah dalam mengurangi kemiskinan melalui perkebunan kelapa sawit. Selain itu juga bertujuan untuk memanfaatkan lahan-lahan milik warga yang tidak dirawat, sehingga lahan-lahan yang kurang dimanfaatkan ataupun warga yang bersangkutan tidak mampu menggarap sendiri bisa menyerahkan ke perusahaan, sehingga lahan tersebut akan lebih bermanfaat dengan sistem pembagian hasil yang telah disepakati bersama.



Kegiatan perusahaan pada saat ini adalah mengembangkan perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Luas area hak guna perusahaan adalah 8.500 ha. Tanaman kelapa sawit yang dibudidayakan di perkebunan PT. SAR adalah jenis tanera (DxP), tanera adalah tanaman hasil persilangan antara dura dan pesipera. Aktivitas utama yang dilakukan oleh PT. SAR adalah mengolah bahan baku Tandan Buah Segar (TBS) menjadi barang jadi *Crude Palm Oil* (CPO) dalam satu unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) dengan kapasitas pengolahan 60ton/jam. Karyawan bagian produksi memegang peranan penting dalam kegiatan pengolahan bahan baku TBS menjadi barang jadi CPO.

Tabel 1.1: Jumlah Karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa

No	Bagian	Jumlah	
		Tetap	Non Tetap
1	Pengawai Staff	6 orang	-
2	Pengolahan	18 orang	12
3	Non Pengolahan	28 orang	26
Jumlah		52 orang	36

Sumber : PT. Tunggal Jaya Santika, 2020.

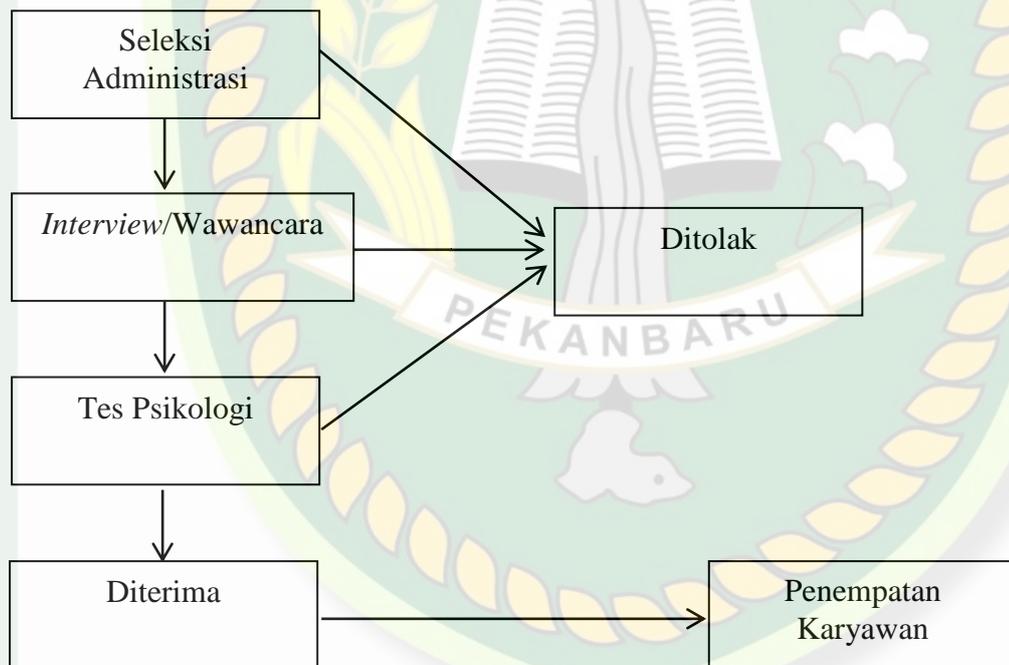
Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa Karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa terdiri dari beberapa bagian, yaitu pegawai staf terdiri dari pegawai tetap yang berjumlah 6 orang. Bagian pengolahan memiliki pegawai tetap berjumlah 18 orang dan non tetap berjumlah 12 orang. Bagian non pengolahan memiliki pegawai tetap 28 orang dan non tetap 26 orang.

Banyak karyawan baru yang diterima di PT. SAR berasal dari rekomendasi kepala desa setempat akhir-akhir ini, ada sebagian dari mereka yang hanya berpendidikan sekolah menengah pertama (SMP). Karyawan yang direkomendasikan kepala desa tidak mempunyai pengetahuan dan ketrampilan



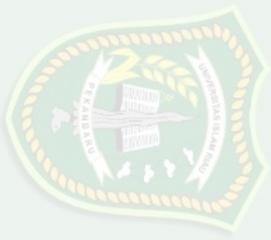
dalam melakukan pekerjaan, lolos dalam proses seleksi karyawan. Berbeda dengan mayoritas karyawan PT. SAR yang berasal dari sekolah menengah kejuruan yang telah mempunyai pengetahuan dan ketrampilan. Hal ini akan menyebabkan turunnya efektivitas produksi perusahaan, karyawan yang tidak *qualified* akan lebih lama masa orientasinya (pengenalan), sehingga target produksi yang dibebankan kepada per individu karyawan tidak maksimal.

Kegiatan seleksi pada PT. Surya Agrolika Reksa memiliki tahapan sebagai berikut:



Gambar 1.1: Proses Seleksi Pada PT. Surya Agrolika Reksa
Sumber: PT. Surya Agrolika Reksa, 2021.

1. Seleksi surat lamaran dilakukan oleh staf *Recruitmen* untuk menyaring pelamar yang sesuai dengan kualifikasi umum dan khusus untuk posisi yang membutuhkan. Beberapa hal yang dipertimbangkan



didalam seleksi surat lamaran ini yaitu latar belakang pendidikan, pengalaman kerja spesifik, prestasi dan penampilan kandidat.

2. Pada tahap ini pelamar akan melakukan sesi wawancara dengan staf HRD dengan tujuan untuk memilih kandidat yang paling potensial untuk mengisi kebutuhan perusahaan.
3. Tes bidang dilakukan hanya untuk posisi tertentu saja yang membutuhkan kemampuan tertentu didalam menangani pekerjaan di posisi yang dilamar.

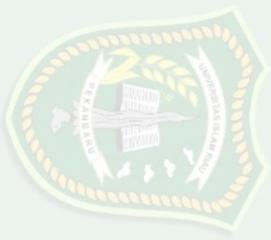
Data tentang karyawan yang di seleksi, yang ditempatkan, disajikan pada

Tabel berikut ini:

Tabel 1.2: Jumlah Karyawan yang Lulus Seleksi dan Bagian Penempatan Kerja pada PT. Surya Agrolika Reksa.

No	Tahun	Tingkat Pendidikan						Bagian Penempatan	Jumlah
		SMP	SMK	D1	D2	D3	S1		
1	2019	-	-	-	-	-	3	P. Mutu	3
		2	2	-	1	-	-	Administrasi	5
			3	-	-	-	-	Teknik Pabrik	3
			3	-	-	-	-	Teknik Umum	3
		1	1	-	-	-	-	PA. PAM	2
2	2020	1	-	-	2	3	-	Administrasi	6
		-	2	1	-	-	-	Ass. Inti Sawit	3
		-	2	-	-	-	-	Teknik Pabrik	2
		-	-	-	-	-	1	Ass. Satu	1
		2	-	-	-	-	-	PA. PAM	2
3	2021	-	-	-	-	-	1	Ass. Lab	1
		1	4	-	-	-	-	Teknik Umum	5
		-	-	-	1	-	2	P. Mutu	3
		-	-	-	-	2	-	Administrasi	2
		-	2	-	-	-	1	Ass. Pengolahan	3
		-	-	-	-	-	1	Teknik Pabrik	1
		-	1	-	-	-	1	Teknik Umum	2

Sumber:PT. Surya Agrolika Reksa, 2021.



Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa setiap tahunnya PT. SAR melakukan seleksi karyawan. Pada tahun 2019 sebanyak 16 orang yang memenuhi syarat untuk diterima atau ditempatkan, 14 orang pada tahun 2020 dan 17 orang pada tahun 2021. Hal ini menunjukkan bahwa minat masyarakat cukup tinggi untuk dapat bekerja pada PT. SAR.

Berdasarkan latar belakang diatas, dimana PT. SAR harus mengadakan proses seleksi karyawan yang benar dan tepat sehingga karyawan yang ditempatkan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Hal ini yang mendasari peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Analisis Proses Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan Pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR)”**.

1.2 Perumusan Masalah

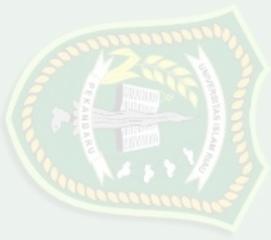
Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut: Bagaimanakah proses seleksi dan penempatan kerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) ?

1.2 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.2.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Mengetahui dan menganalisis proses seleksi karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR).



- 2) Mengetahui dan menganalisis penempatan kerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR).

1.2.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Menambah pengalaman penulis dalam mengembangkan wawasan dan menerapkan teori-teori yang penulis peroleh selama dibangku kuliah.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menetapkan langkah-langkah selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan khususnya mengenai seleksi dan penempatan kerja karyawan.
- 3) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan tambahan perbendaharaan perpustakaan di Universitas Islam Riau dan dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran umum dari sistematika penulisan skripsi ini, berikut akan penulis jelaskan dengan singkat bab demi bab tulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini sebagai pendahuluan yang akan menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.



BAB II : LANDASAN TEORITIS

Dalam Bab ini akan diuraikan penelitian terdahulu, teori-teori yang mendukung atau mendasari dalam penelitian yang relevan dengan permasalahan dan variabel hipotesis penelitian dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Adalah bagian yang menjelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Pada bab ini, penulis akan menjelaskan kondisi secara umum lokasi penelitian yang meliputi: sejarah, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan uraian tentang hasil dan pembahasan penelitian yang dilakukan.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup yang mengambil beberapa kesimpulan dan mencoba memberikan saran-saran sebagai sumbangan dari pemecahan masalah yang dihadapi.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Seleksi

2.1.1 Pengertian Seleksi

Menurut Hasibuan (2004:51-52) seleksi adalah “usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan tersebut”. Kiranya hal inilah yang mendorong pentingnya pelaksanaan seleksi penerimaan karyawan baru bagi setiap perusahaan. Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat dan objektif supaya karyawan yang diterima benar-benar *qualified* untuk menjabat dan mengerjakan pekerjaan itu.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2013:151) seleksi merupakan “serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan”. Menurut Hasibuan (2007:177) seleksi juga disebut sebagai “suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan itu”.

Seleksi menurut Arep (2003:68) adalah “kegiatan memilih diantara para pelamar yang melamar pada suatu perusahaan, kegiatan seleksi harus benar-benar diperhatikan dan dikelola, kesalahan dalam memilih orang karena kesalahan prosedur akan berakibat fatal bagi perusahaan dan proses seleksi adalah awal dari keberhasilan suatu organisasi. Mendapatkan orang yang tepat pada posisi yang



tepat menjadi pekerjaan utama dalam kegiatan seleksi”. Menurut Mondy (2008:168) seleksi adalah “proses memilih dari sekelompok pelamar orang yang paling sesuai untuk posisi tertentu dalam sebuah organisasi”.

Seleksi merupakan tahapan yang harus dilakukan pelamar setelah ia melamar pada suatu posisi atau pekerjaan. Seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan (Yusuf, 2015: 97).

Menurut Siagian (2015:131) “apabila sekelompok pelamar sudah diperoleh melalui berbagai kegiatan rekrutmen proses selanjutnya yaitu seleksi, seleksi proses yang terdiri dari berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang ditolak”.

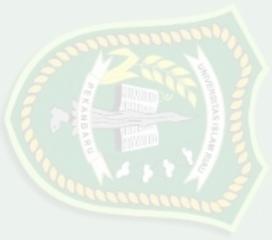
Selain itu seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah si pelamar diterima atau tidak sesuai dengan kualifikasi yang ada dalam uraian jabatan.

Beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian dari seleksi yaitu suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk memilih calon karyawan mana yang lebih memenuhi kriteria untuk dipekerjakan disuatu perusahaan.

2.2.2 Tujuan Seleksi

Menurut Hasibuan (2004:55) seleksi penerimaan karyawan baru bertujuan untuk mendapatkan:

- 1) Karyawan yang *qualified* dan potensial.



- 2) Karyawan yang jujur dan disiplin.
- 3) Karyawan yang cakap dengan penentuan yang tepat.
- 4) Karyawan yang trampil dan bergairah bekerja.
- 5) Karyawan yang dinamis dan kreatif.
- 6) Karyawan yang inovatif dan bertanggungjawab sepenuhnya.
- 7) Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi.
- 8) Karyawan yang mudah dikembangkan pada masa depan.
- 9) Karyawan yang dapat bekerja secara mandiri.
- 10) Karyawan yang mempunyai perilaku dan budaya malu

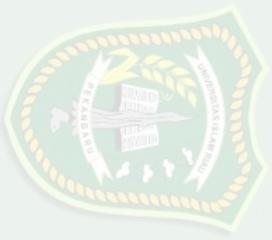
Menurut Yusuf (2015:102) secara umum tujuan utama dari proses seleksi karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Mendapatkan karyawan yang jujur dan memiliki moral yang baik
Tujuan utama bagi perusahaan adalah memperoleh karyawan yang jujur dan memiliki moral atau perilaku yang baik. Dengan demikian, kecil kemungkinan jika nanti diangkat sebagai karyawan akan melakukan hal-hal yang merugikan perusahaan. Dengan demikian, melalui proses seleksi dapat meminimalkan risiko karyawan untuk berbuat curang setelah diterima kerja.
- 2) Mendapatkan karyawan yang mau dan mampu
Artinya karyawan mau dan mampu melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hasil seleksi nantinya akan memilih orang-orang yang mau dan mampu untuk bekerja, sehingga tugas-tugas yang diberikan kepadanya dapat dijalankan dengan sebaik mungkin.

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



Karyawan seperti ini akan bekerja sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab.

3) Mendapatkan karyawan yang rasa memiliki karyawan

Dalam hal ini perusahaan berharap karyawan yang dipilih, akan merasa di rumah sendiri, sehingga perusahaan berusaha keras untuk bekerja dan membela kepentingan perusahaan. Rasa memiliki ini akan ikut mendorong karyawan bekerja dengan baik. Bahkan karyawan akan merasa bangga bekerja di perusahaan tersebut.

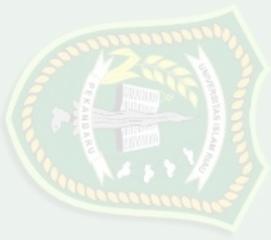
4) Mendapatkan karyawan yang loyal dan integritas tinggi

Dalam seleksi diharapkan akan mendapatkan karyawan yang memiliki loyalitas dan integritas tinggi untuk membela kepentingan perusahaan. Artinya mendapatkan karyawan yang memiliki kesetiaan kepada perusahaan seperti ini tidak membongkar rahasia perusahaan kepada pihak manapun. Kemudian berusaha menunjukkan dan membela kepentingan perusahaan jika ada yang mencoba untuk berbuat tidak baik terhadap perusahaannya. Loyalitas juga dapat mencegah atau mengurangi terjadinya tingkat turnover karyawan.

5) Mendapatkan karyawan yang memiliki inovasi dan motivasi

Dalam proses seleksi diharapkan akan mendapatkan karyawan yang memiliki inovasi yang kuat untuk memajukan perusahaan. Artinya dengan seleksi yang baik akan memperoleh karyawan yang inovatif guna mengembangkan produk perusahaan. Demikian pula

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



harapannya agar motivasi karyawan untuk mengerjakan atau memajukan perusahaan sangat kuat.

2.2.3 Kriteria dalam Seleksi

Untuk mendapatkan SDM yang berdaya guna dan berhasil guna maka diperlukan beberapa kriteria sebagai “dasar dalam mengadakan seleksi, yakni sebagai berikut,

1) Seleksi Berpedoman pada Analisis Jabatan

Dalam deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan yang merupakan hasil dari analisis jabatan tercantum rincian tugas dan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh para pelamar

2) Seleksi Harus Efektif dan Efisien

Proses seleksi harus dilaksanakan tepat sesuai dengan alokasi waktu, dana dan rencana yang telah ditetapkan, serta dapat memilih SDM yang tepat.

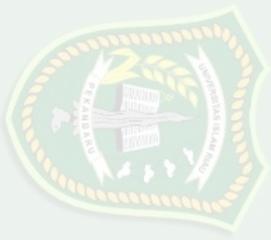
3) Seleksi Berpedoman pada Perencanaan Sumber Daya Manusia

Dalam perencanaan kebutuhan jumlah SDM tergantung pada berapa jumlah SDM yang diperlukan untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia

4) Seleksi Harus Memperhatikan Ketentuan dan Peraturan yang Berlaku

Hal tersebut harus diperhatikan ketika melakukan seleksi, misalnya ketentuan tentang melarang untuk memperkerjakan tenaga kerja dibawah umur, seleksi juga memperhatikan etika dan norma agama dengan menyesuaikan pada kondisi adat istiadat setempat

ISLAM RIAU



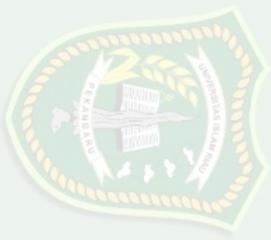
5) Seleksi Harus Dilaksanakan Objektif dan Jujur

Para penyeleksi harus berlaku objektif dan lebih menekankan pertimbangan yang rasional dari pada perasaan dan menghitung-hitung uang sogokan atau suap demi memperkaya diri pribadi. Para penyeleksi jujur dalam bertindak terhadap semua para pelamar tanpa membedakan orang dan tidak menyembunyikan sesuatu yang dianggap merugikan pihak pelamar atau menguntungkan segelintir orang pelamar yang dibantunya” (Ardana, dkk, 2012:70-71).

2.2.4 Kualifikasi Dasar Seleksi

Pada umumnya, beberapa kualifikasi berikut ini menjadi dasar dalam proses seleksi:

- 1) Keahlian. “Keahlian merupakan salah satu kualifikasi utama yang menjadi dasar dalam proses seleksi. Keahlian digolongkan menjadi *technical skill* (keahlian teknik), *human skill* (kemampuan dalam memimpin) dan *conceptual skill* (harus dimiliki oleh manajer puncak untuk mengkoordinasikan bawahannya)”.
- 2) Pengalaman. “Suatu organisasi akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman dari pada tidak berpengalaman karena dipandang lebih mampu melaksanakan tugasnya”.
- 3) Usia. “Usia pelamar yang terbaik adalah pelamar-pelamar yang berusia sedang dengan kualitas yang disesuaikan dengan keperluan organisasi atau perusahaan”.



4) Jenis kelamin. “Masalah jenis kelamin menjadi salah satu dasar dalam proses seleksi. Ada jabatan yang memang dikhususkan untuk pria dan ada yang dikhususkan untuk wanita, contohnya perundang-undangan sosial yang melarang setiap perusahaan memperkerjakan wanita di pertambangan dan wanita tidak boleh dipekerjakan di malam hari, kecuali perawat kesehatan rumah sakit, dengan demikian bagian manajemen sumber daya manusia perlu mempertimbangkan perundang-undangan sosial yang berlaku”.

5) Pendidikan. “Kualifikasi pelamar merupakan cermin dari hasil pendidikan dan pelatihan sebelumnya, yang akan menentukan hasil seleksi selanjutnya dan kemungkinan penempatannya dalam suatu organisasi, sehingga *the right man on the right place* akan dapat diterapkan, tanpa adanya latar belakang pendidikan tersebut maka proses pemilihan atau seleksi akan menjadi sulit

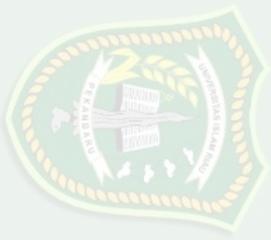
6) Kondisi fisik

“Suatu organisasi secara optimal akan senantiasa ingin memperoleh tenaga kerja yang sehat jasmani dan rohani kemudian memiliki postur tubuh yang cukup baik, terutama untuk jabatan-jabatan tertentu” (Samsudin, 2006:96-98).

Proses yang bisa digunakan dalam pemilihan calon tenaga kerja meliputi hal-hal sebagai berikut:

- 1) Seleksi administrasi
- 2) Wawancara
- 3) Formulir lamaran
- 4) Tes psikologi
- 5) Pemeriksaan kesehatan

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Konsep adil (Ardana, dkk, 2012:74-78).

2.1.5 Langkah-Langkah Prosedur Seleksi

Menurut Hasibuan langkah-langkah prosedur seleksi yang lazim digunakan:

1) Seleksi surat-surat lamaran

Menyeleksi surat-surat lamaran artinya memilih surat – surat lamaran dan mengelompokkan atas surat lamaran yang memenuhi syarat dan surat lamaran yang tidak memenuhi syarat.

2) Pengisian blanko lamaran

Pelamar yang dipanggil diharuskan mengisi blanko (formulir) lamaran yang telah disediakan. Formulir ini memuat rincian data yang komplit dari pelamar, seperti orang tuanya, pengalaman kerjanya, dan gaji yang dimintakan. Formulir lamaran akan digunakan sebagai salah satu alat referensi pelamar bersangkutan.

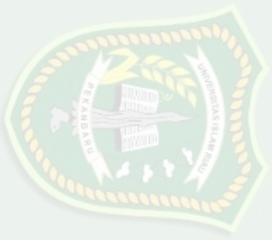
3) Pemeriksaan referensi

Memeriksa referensi adalah meneliti siapa referensi pelamar, dipercaya atau tidak untuk memberikan informasi mengenai sifat, perilaku, pengalaman kerja, dan hal-hal yang dianggap penting dari pelamar.

4) Wawancara pendahuluan

Wawancara (*interviewing*) berarti tanya jawab dengan maksud memperoleh data atau informasi lebih mendalam secara langsung dari pelamar.

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

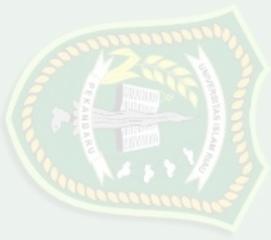


Cara wawancara dikenal atas *unstructured intrview*, *structured intreview*, dan *mixed interview*. *Unstructured interview (free interview)* adalah wawancara secara bebas tanpa Persiapan pertanyaan yang akan ditanyakan. *Structured interview (guided interview)* adalah wawancara yang pertanyaannya telah disiapkan sehingga wawancara lebih terarah dan cepat. Keburukan cara ini hasilnya tidak mendalam karena pertanyaannya yang diajukan terbatas. *Mixed interview* adalah kombinasidari *free interview* dengan *guided interview*. Cara ini akan dapat memperoleh data informasi yang lebih komplet dan terinci dari pelamar.

5) Test penerimaan

Tes penerimaan adalah proses untuk mencari data calon karyawan yang disesuaikan dengan spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang akan dijabat.jenis tes penerimaan calon karyawan ini adalah wawancara dan tertulis. Bentuk-bentuk tes penerimaan adalah *physical test*(*medical test*),*academic test (knowiedge test)*,dan *pychological test*.*Physical test*yaitu suatu proses untuk menguji kemampuan fisik pelamar,misalnya Pendangaran dan penglihatan (buta warna atau tidak). Akademik (*knowledge*) test yaitu proses menguji kecakapan yang dimiliki pelamar sesuai dengan kebutuhan jabatan yang akan diisinya. *Pychological test* yaitu proses menguji tentang kecerdasan (*intelligence*), bakat (*aptitude*), prestasi (*achievement*), minat (*interest*), dan kepribadian (*personality*) dari Pelamar.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



6) Tes psikologi (*psychological test*)

Tes psikologi adalah proses menguji atau mengetes kemampuan mental pelamar untuk mengukur apakah mentalnya sesuai yang diinginkannya.

7) Tes kesehatan

Tes kesehatan yaitu pemeriksaan kesehatan fisik pelamar apakah memenuhi spesifikasi yang telah ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan. Misalnya, pendengaran, penglihatan (buta warna atau tidak), berpenyakit jantung atau tidak, bronchitis atau tidak, dan mempunyai cacat badan atau tidak.

8) Wawancara akhir oleh atasan langsung

Kepala bagian atau atasan langsung mewawancarai pelamar untuk memperoleh data yang lebih mendalam tentang kemampuan pelamar dalam melaksanakan tugas-tugas yang akan diberikan kepadanya.

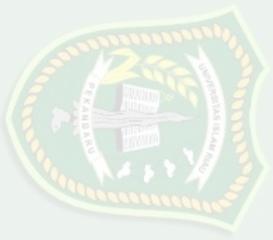
9) Memutuskan diterima atau ditolak

Top manajer akan memutuskan diterima atau ditolaknya pelamar setelah memperoleh hasil dari seleksi-seleksi terdahulu (Hasibuan, 2004:47).

2.2 Penempatan Kerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Penempatan Kerja Karyawan

Masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia merupakan satu hal yang dianggap penting dalam perusahaan. Salah satu yang menjadi permasalahan yaitu penempatan kerja. Penempatan kerja merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan tepat atau tidaknya seorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu di dalam sebuah perusahaan.



Menurut Hasibuan (2017:62), “penempatan karyawan berpedoman kepada prinsip penempatan orang-orang yang tepat dengan tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau *”the right man in the right place and the right man behind in the right job”*.

Menurut Ardhana dkk. (2012:82), “penempatan SDM adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut”.

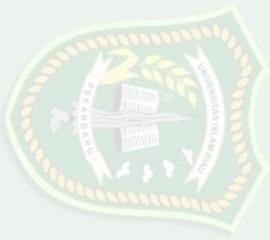
Menurut Rivai dan Sagala (2013:198), “penempatan karyawan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru”.

Dari beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan mengenai penempatan di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa penempatan adalah mengalokasikan karyawan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan sesuai dengan ketetapan yang sudah diatur, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas, pekerjaan serta wewenang.

2.2.2 Prinsip-Prinsip Penempatan Kerja

Menurut Cici Rosita Devi dan Eko Agus Susilo (2016:132), prinsip-prinsip penempatan kerja yaitu:

- 1) Prinsip kemanusiaan



- 2) Prinsip demokrasi
- 3) Prinsip individu yang tepat
- 4) Prinsip kesamaan kompensasi.
- 5) Prinsip kesatuan arah
- 6) Prinsip kesatuan tujuan.
- 7) Prinsip kesatuan komando
- 8) Prinsip efektivitas
- 9) Prinsip efisiensi

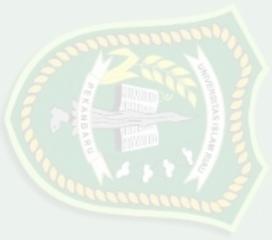
Menurut Musenif yang dikutip oleh Suwatno (2011:13) prinsip penempatan kerja yaitu:

- 1) Prinsip kemanusiaan
- 2) Prinsip demokrasi
- 3) Prinsip dari orang yang tepat di tempat yang tepat
- 4) Prinsip gaji yang sama untuk kerja yang sama
- 5) Prinsip kesatuan arah
- 6) Prinsip kesatuan tujuan
- 7) Prinsip kesatuan komando
- 8) Prinsip efisiensi dan produktifitas kerja

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penempatan Kerja

Faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan karyawan antara lain:

- 1) Faktor pengalaman



Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan karyawan tersebut. Hal tersebut berdasarkan pada kenyataan yang menunjukkan bahwa makin lama bekerja, maka makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan.

2) Faktor kesehatan fisik dan mental

Dalam menempatkan karyawan, faktor kesehatan fisik dan mental perlu dipertimbangkan karena tanpa pertimbangan yang matang, maka hal-hal yang bakal merugikan perusahaan akan terjadi. Penempatan karyawan pada tugas dan pekerjaan tertentu harus diselesaikan dengan kondisi fisik dan mental karyawan yang bersangkutan.

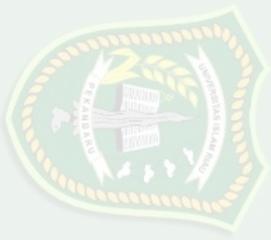
3) Faktor usia

Dalam rangka menempatkan karyawan, faktor usia pada diri karyawan juga harus dipertimbangkan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Menurut Sastrohadiwiryo (2010), terdapat beberapa faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1) Prestasi akademis

Prestasi akademis yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam



penempatan tenaga kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta tanggung jawab.

2) Pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja.

3) Kesehatan Fisik dan Mental

Pengujian atau tes kesehatan berdasarkan laporan dari dokter yang dilampirkan pada surat lamaran, mampu tes kesehatan khusus diselenggarakan selama seleksi, sebenarnya tidak menjamin tenaga kerja benar-benar sehat jasmani merupakan rohani.

4) Status Perkawinan

Formulir diberikan kepada para pelamar agar keadaan pribadi pelamar diketahui dan dapat menjadi sumber pengambilan keputusan, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan. Status perkawinan dapat menjadi bahan pertimbangan, khususnya menempatkan tenaga kerja yang bersangkutan.

5) Usia

Tidak ada satu manusia yang dapat memprediksi bahwa usianya dua hari lagi akan berakhir, meskipun teknologi dan komputerisasi canggih digunakan untuk memprediksikannya.

Menurut Marihot (2009:88), dalam pelaksanaan penempatan kerja faktor

yang mudah dipertimbangkan dalam penempatan kerja karyawan adalah sebagai:

1) Pertumbuhan perusahaan



- 2) Latar belakang pendidikan
- 3) Kesehatan fisik dan mental
- 4) Pengalaman kerja
- 5) Faktor status perkawinan
- 6) Sikap
- 7) Usia

2.2.4 Indikator Penempatan Kerja

Menurut Wahyudi dalam Yuniarsih dan Suwanto (2009:129), indikator penempatan kerja yaitu:

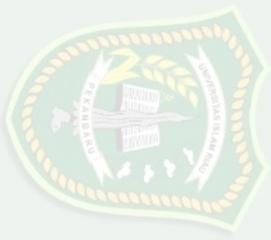
- 1) Pendidikan
- 2) Pengetahuan kerja
- 3) Keterampilan kerja
- 4) Pengalaman kerja

Sedangkan pendapat lain menurut Tjuju Yuniarsih dan Suwatno (2013), indikator penempatan kerja meliputi:

- 1) Penempatan sesuai dengan pendidikan
- 2) Penempatan sesuai dengan pengetahuan

Informasi yang harus dimiliki karyawan dengan tujuan untuk memahami bagaimana bertindak dan bersikap dalam menghadapi pekerjaan.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



3) Penempatan sesuai dengan keterampilan

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek.

4) Penempatan sesuai pengalaman

Pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

5) Penempatan sesuai dengan faktor usia

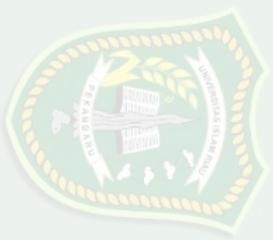
Pengukuran tingkat kemampuan yang dimiliki oleh seseorang.

2.3 Penelitian Terdahulu

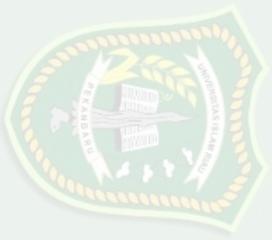
Penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang terkait dengan topik penelitian ini adalah:

Tabel 2: Penelitian Terdahulu/Orisinalitas Penelitian.

No	Nama/Tahun	Judul	Metode Analisis	Hasil
1	Khairullah (2016)	Pengaruh Seleksi dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Sekretariat Daerah Aceh Jaya	Kuantitatif	Seleksi dan penempatan berpengaruh pada kinerja organisasi Sekretariat Aceh Jaya.
2	Ibrahim (2014)	Pengaruh Seleksi Terhadap Penempatan (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT. Lieas Tekstil Lawang)	Kuantitatif	Kualifikasi Pekerjaan dan Langkah-langkah Seleksi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel Penempatan karyawan. Pada hasil



				Uji t variabel Kualifikasi Pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap Penempatan Karyawan, Sedangkan variabel Langkah-langkah Seleksi berpengaruh tidak signifikan terhadap Penempatan Karyawan.
3	Hakim (2012)	Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Sumatera Utara dan Nanggroe Aceh Darussalam (NAD).	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan seleksi dan penempatan yang dilakukan perusahaan mempunyai kontribusi sebesar 62,9% terhadap kinerja, hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara seleksi dan penempatan terhadap kinerja.
4	Trisnawati (2019)	Pengaruh Seleksi dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan	Kuantitatif	Seleksi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan. Penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan.



5	Handoko (2020)	Analisis Proses Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan di PT Mrt Jakarta	Deskriptif kualitatif	PT MRT Jakarta melakukan seleksi untuk mencari dan memilih calon karyawan yang akan diterima sesuai dengan kompetensi bidang dan kebutuhan lapangan.
---	----------------	--	-----------------------	--

2.4 Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran diturunkan dari suatu teori yang relevan dengan permasalahan yang telah dirumuskan, kerangka ini dibuat dalam bagan alur yang saling berhubungan. Sehingga alur berfikir dalam penelitian ini adalah proses seleksi dan penempatan kerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR).



Gambar 1.1: Kerangka Penelitian

2.5 Hipotesia

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka dapat ditarik hipotesis sementara sebagai berikut: proses seleksi dan penempatan kerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) tidak baik.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan syarat dalam melakukan suatu penelitian guna mencari jawaban atau pemecahan dari permasalahan yang ada, sehingga untuk kepentingan tersebut perlu ditentukan metode yang benar dan sesuai, serta harus terperinci menjadi langkah-langkah tertentu yang dapat dijadikan pedoman dalam menentukan langkah lebih lanjut.

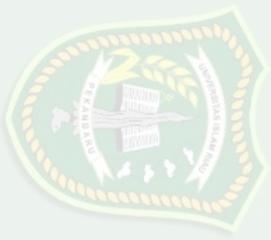
Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif yaitu suatu jenis penelitian yang dimaksud untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan yang analisisnya menjelaskan proses seleksi dan penempatan kerja karyawan pada PT. SAR.

3.1 Lokasi/Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. SAR yang beralamat di Desa Petai Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional digunakan untuk memberikan pengertian yang operasional dalam penelitian. Defenisi ini digunakan sebagai landasan dalam merinci kisi-kisi instrument penelitian. Nazir (1999:152) mengemukakan: “Defenisi operasional adalah defenisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikan kegiatan ataupun memberikan operasionalisasi yang diperlukan untuk mengukur variabel tertentu



Tabel 3.1: Operasional Variabel Penelitian.

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Seleksi	1. Kualifikasi seleksi 2. Proses seleksi	a. Keahlian b. Pengalaman c. Usia d. Jenis kelamin e. Pendidikan f. Kondisi fisik a. Formulir lamaran b. Seleksi administrasi c. Tes psikologi d. Wawancara e. Pemeriksaan kesehatan f. Konsep adil	Ordinal
Penempatan kerja	1. Kesesuaian 2. Latar belakang	a. Prestasi akademik b. Keterampilan c. Pengalaman d. Pengetahuan a. Kesehatan fisik dan mental b. Usia c. Status perkawinan d. Sikap	Ordinal

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2010:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan tetap PT. SAR yang berjumlah 52 orang.

ISLAM RIAU



3.3.2 Sampel

Menurut Iskandar (2008:69) sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil secara representatif atau mewakili populasi yang bersangkutan atau sebagian kecil yang diamati. Arikunto (2006:134) mengatakan bahwa “apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subjeknya besar maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih, tergantung setidaknya-tidaknya dari :

- a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga, dan dana.
- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data.
- c. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti.

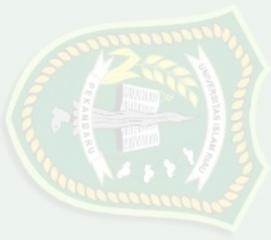
Jadi karena jumlah populasinya kurang dari 100, maka penulis mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel, dengan teknik pengambilan sampel sensus. Sampel penelitian ini yaitu berjumlah 52 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Untuk menjawab permasalahan yang telah diajukan, perlu dicari data-data yang mendukung. Adapun jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Menurut Iskandar (2008:252) data primer data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara kepada responden. Dalam penelitian ini data primer yaitu data yang berupa tanggapan dari responden tentang proses seleksi dan penempatan kerja karyawan pada PT. SAR. Penentuan kuesioner



menggunakan teknik skala Likert. Jawaban kuosioner dituangkan dalam 5 kategori jawaban. Dengan demikian jawaban responden berkisar antara skor 1 hingga 5.

2. Data sekunder

Sugiyono (2010:225) mengatakan, data sekunder yaitu data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data/diperoleh dari tangan kedua seperti dari hasil penelitian orang lain, tulisan dari media cetak, berbagai buku, dokumentasi dan catatan pribadi yang ada hubungannya dengan objek pengkaji. Dalam penelitian ini yaitu data dalam bentuk jadi yang dimiliki oleh PT. SAR yang meliputi: sejarah perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan, aktivitas perusahaan.

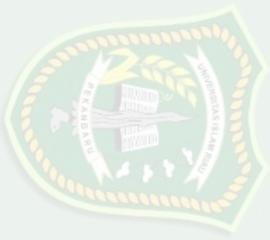
3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data tentang motivasi dan kinerja karyawan dalam penelitian ini peneliti melakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Observasi

Menurut Usman (2009:52), observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Dalam penelitian penulis melakukan pengamatan atau terjun ke lapangan secara langsung ke lokasi penelitian.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



2. Angket/kuesioner

Menurut Riduwan (2009: 25), kuesioner yaitu daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan harapan memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna.

3.6 Teknik Analisa Data

Setelah data penelitian terkumpul, kemudian diklasifikasikan sesuai dengan indikator variabel. Data selanjutnya dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif. Jawaban responden ditabulasi dengan skala likert, skor jawaban responden dalam penelitian terdiri atas lima alternatif jawaban yang mengandung variasi lain yang bertingkat:

- | | | | |
|--------------------------------------|-------|--------------|-----|
| 1. Untuk jawaban sangat setuju | (SS) | diberi nilai | = 5 |
| 2. Untuk jawaban setuju | (S) | diberi nilai | = 4 |
| 3. Untuk jawaban cukup setuju | (CS) | diberi nilai | = 3 |
| 4. Untuk jawaban tidak setuju | (TS) | diberi nilai | = 2 |
| 5. Untuk jawaban sangat tidak setuju | (STS) | diberi nilai | = 1 |

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

BAB 1V

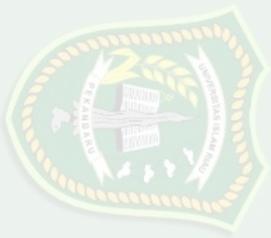
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Surya Agrolika Reksa (SAR)

PT. Surya Agrolika Reksa suatu perusahaan swasta yang didirikan oleh Adimulya Group pada tahun 1999, berlokasi di Desa Beringin Jaya, Kecamatan Singingi Hilir, Kabupaten Kuantan Singingi, Provinsi Riau dengan akta pendirian dari notaris Joko Anggoro, SH nomor 287/NTS/591.4/1997.

PT. Surya Agrolika Reksa didirikan “atas dasar persetujuan pemerintah daerah Pekanbaru untuk mengembangkan perkebunan kelapa sawit dikawasan Transmigrasi khususnya di Kecamatan Singingi Hilir dan sekitarnya dengan pola sistem Kredit Koperasi Primer untuk Anggota (KKPA), hal ini bertujuan untuk mensukseskan program pemerintah dalam mengurangi kemiskinan dengan pola usaha perkebunan kelapa sawit, selain itu juga bertujuan untuk memanfaatkan lahan-lahan milik warga yang masih belukar dan tidak dirawat, sehingga dengan adanya sistem pola KKPA ini lahan-lahan yang kurang dimanfaatkan ataupun warga yang bersangkutan tidak mampu untuk menggarap sendiri bisa menyerahkan ke perusahaan dan diolah oleh perusahaan sehingga lahan tersebut akan lebih bermanfaat dengan sistem pembagian hasil yang telah disepakati bersama”.

Kegiatan penanaman kelapa sawit dimulai sejak tahun 1999. Produksi pertamakalinya yaitu pada tahun 2001 dan mulai berproduksi buah normal pada tahun 2003, tanaman kelapa sawit dapat menghasilkan ± 23.826 Ton Tandan



BuahSegar (TBS) per bulan, dengan kapasitas olah terpasang pada pabrik sebesar 60 Ton per jam.

Jenis tanaman kelapa sawit yang dibudidayakan di perkebunan PT. Surya Agrolika Reksa adalah jenis tanera (DxP), tanera adalah tanaman hasil persilangan antara dura dan pesipera.

Perkebunan PT. SAR memiliki luas areal \pm 5200 Ha. Kebun kelapa sawit PT. SAR terbagi atas 6 Koperasi Unit Desa (KUD). Kebun KKPA PT. SAR merupakan kebun kelapa sawit yang ditanam di lahan milik warga Transmigrasi yang memiliki sertifikat.

Tabel III.1 Luas Kebun PT Surya Agrolika Reksa Kabupaten Kuantan Singingi

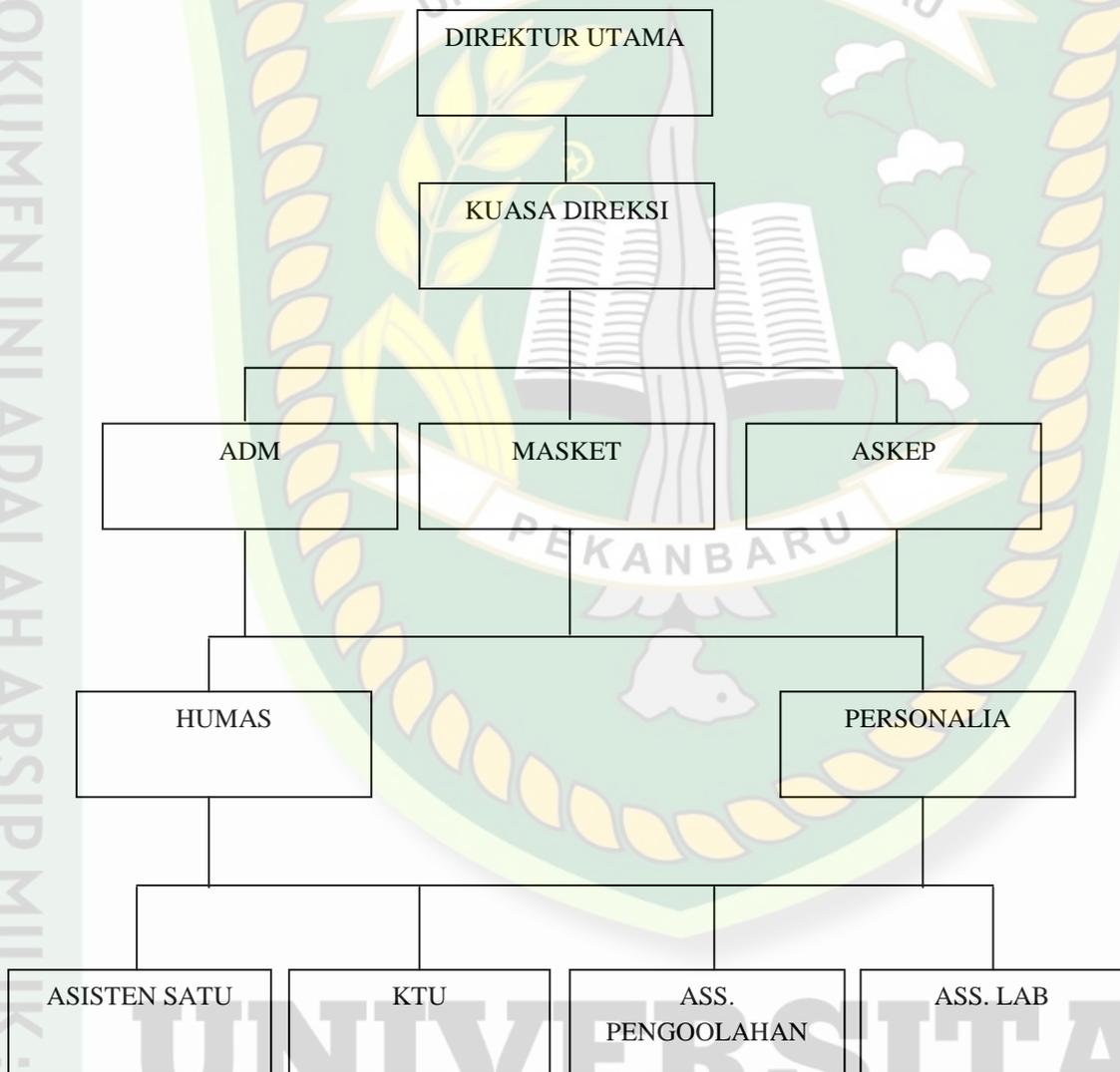
No	Nama KUD	Luas Kebun (Ha)
1	Margodadi	885
2	Timbul Jaya	885
3	Palapa	843
4	Tunas Mukti	860
5	Saiyo	867
6	Tunas Karya	860
Jumlah		5200

4.2 Struktur Organisasi PT. Surya Agrolika Reksa (SAR)

Organisasi adalah suatu kerangka hubungan kerja antara individu yang bekerja secara sadar untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sebagai badan usaha yang bertujuan mendapatkan laba, dalam menjalankan kegiatannya maka diperlukan suatu organisasi secara nyata dan jelas. Agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai maka orang yang bekerja dalam suatu organisasi dapat

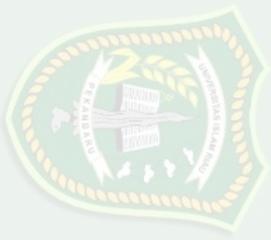


diatur dan bertanggungjawab atas tugas-tugasnya. Dari struktur organisasi ini dapat dilihat adanya garis-garis kekuasaan dan tanggungjawab yang telah dibagikan kedalam beberapa tingkatan, mulai dari yang tertinggi sampai yang terendah atau dapat dilihat garis-garis wewenang yang diatur secara vertikal yang dapat dilihat pada Gambar III.1 berikut ini:



Sumber : PT. Surya Agrolika Reksa Kuantan Singingi

ISLAM RIAU



Dari struktur organisasi yang digambarkan diatas, maka dapat kita lihat adapun tugas dan tanggungjawab masing-masing anggota organisasi pada PT. Surya Agrolika Reksa yaitu sebagai berikut:

1. Direktur Utama

“Tugas dan tanggungjawab Direktur Utama adalah sebagai berikut;

- a) Menyusun perencanaan, mengarahkan, mengevaluasi, mengkoordinasi serta mengendalikan jalannya perusahaan agar tetap sesuai dengan kebijaksanaan dan anggaran dasar perusahaan
- b) Mewakili perusahaan baik secara intern maupun extern
- c) Mengangkat dan memberhentikan karyawan
- d) Berperan dalam menandatangani cek dan transaksi-transaksi penting lainnya
- e) Membuat atau menyetujui peraturan-peraturan yang berlaku dilingkungan perusahaan”.

2. Kuasa Direksi

Kuasa direksi bertugas “membantu tugas-tugas Direktur Utama apabila Direktur Utama tidak berada ditempat, menjalankan aktivitas yang mencakup baik jangka panjang maupun jangka pendek, baik eksteren maupun intern, memberi perintah dan mengadakan pengawasan serta menerima dan mencatat keseluruhan laporan sebagai bahan untuk pertanggung jawaban pimpinan perusahaan, serta membimbing dan mengkoordinasi bawahannya”.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



3. Masinis Kepala (Maskep)

“Mempunyai tugas dan tanggungjawab antara lain ;

- a) Bertanggung-jawab kepada administratur dalam segala hal mengenai hasil olahan pabrik
- b) Membuat program kerja sesuai dengan yang telah digariskan baik bulanan, triwulan, semester, dan tahunan
- c) Mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan dan pekerjaan dipabrik serta bertanggung-jawab terhadap kegiatan pabrik
- d) Bertanggungjawab atas kelancaran serta fungsinya semua mesin-mesin dan instalasi pabrik”.

4. ADM

“Tugas dan tanggungjawabnya meliputi;

- a) Bertanggungjawab menyusun sistem administrasi (arsip) yang efektif bagi kelancaran operasi perusahaan.
- b) Mengkoordinir administrasi personalia termasuk dalam penerimaan, penempatan, dan pemberhentian pegawai
- c) Memberikan saran-saran kepada Direktur Utama sehubungan dengan kesempurnaan dan kebijaksanaan pegawai”.

5. Assisten Kepala (Askep)

Merupakan “staf administratur yang bertugas membantu administratur dalam segala hal yang berhubungan dengan tanaman yang meliputi penanaman, pemeliharaan, dan ketenagakerjaan, serta mendukung ketersediaan bahan baku dipabrik. Tugas dan tanggungjawab antara lain, a) merencanakan dan



mengawasi pelaksanaan pekerjaan penanaman, meliputi pembibitan, kebun entries, tanaman ulang atau sulam, pemeliharaan, panen, dan pengutipan hasil, b) merencanakan dan mengawasi pelaksanaan serta mengawasi pengangkutan hasil kebun ke pabrik, dan d) merencanakan dan mengawasi pelaksanaan pembangunan dan pemeliharaan bangunan, jalan, jembatan, dan parit atau saluran air”.

6. Humas

Tugas dan tanggungjawab humas adalah “menjadi penghubung antara perusahaan dengan pihak-pihak luar seperti pemerintah, perusahaan mitra usaha, masyarakat sekitar, serta menjadi penghubung atau penengah apabila ada konflik antara perusahaan dengan karyawan”.

7. Personalia

Tugas dan tanggungjawabnya yaitu “mengawasi kegiatan yang dilaksanakan karyawan serta menilai dan mengevaluasi prestasi kerja mereka, mengatur pelaksanaan kegiatan yang berhubungan dengan personalia perusahaan secara keseluruhan, seperti mengurus penerimaan dan penempatan karyawan sesuai dengan kemampuannya (*job deskripsi*)”.

8. Asisten Satu (Astu)

“Tugas dan tanggungjawab meliputi ;

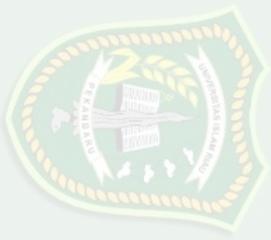
- a) Bertanggungjawab penuh atas divisinya
- b) Bertanggungjawab atas hasil kerja para divisinya.
- c) Melakukan supervisi kelapangan karyawan untuk memastikan pengarahannya maupun pengarahan aspek dapat dilaksanakan dengan baik

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



oleh mandor atau karyawan, sesuai standar dan mutu yang diinginkan serta dengan biaya yang wajar”.

9. Kepala Tata Usaha (KTU)

Tugas dan tanggungjawab KTU antara lain :

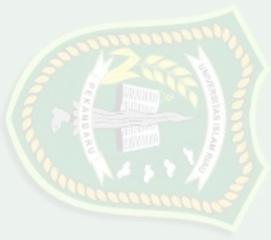
- a) Mengkomputerisasikan dan mempersiapkan account report Kebun dari data-data yang dikirim oleh masing-masing devisi.
- b) Membantu masinis kepala didalam membuat analisa biaya-biaya yang tidak tetap, serta menyediakan jawaban untuk masinis kepala setiap bulan khusus pada biaya umum pada account report.
- c) Menjadi pembimbing dan pelatih yang baik dibidang accounting, sistem dan program komputer.
- d) Menyajikan laporan masinis kepala dibidang keuangan, analisa biaya, anggaran, dan progress report.

10. Asisten Pengolahan

Asisten pengolahan “bertanggungjawab kepada masinis kepala, mengatur serta mengawasi pelaksanaan pengolahan produksi pabrik supaya berjalan dengan baik serta memberikan saran-saran kepada masinis kepala tentang hal-hal yang menyangkut pengolahan produksi”.

11. Asisten Laboratorium

Tugasnya adalah “mengadakan penelitian terhadap bahan baku yaitu Tandan Buah Segar (TBS) yang akan diproses serta menentukan kelayakan minyak kelapa sawit yang diproduksi atau pengawasan mutu minyak yang dihasilkan apakah sudah sesuai dengan standar yang diinginkan”.



4.3 Aktivitas PT. Surya Agrolika Reksa (SAR)

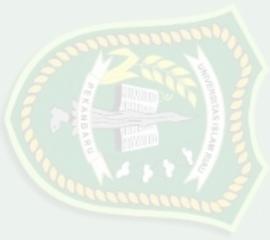
Perusahaan didirikan dengan tujuan untuk melaksanakan aktivitas operasi. Tujuan dan aktivitas tersebut dilakukan untuk memperoleh manfaat ekonomi yang layak dan menguntungkan dari usaha yang dijalankannya. Dalam hal ini bidang yang dipilih dan dijalani haruslah yang memiliki peluang untuk dikembangkan serta dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

PT. SAR adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang Agrobisnis khususnya perkebunan kelapa sawit dan industri pengolahan kelapa sawit. Aktivitas utama yang dilakukan oleh PT. SAR adalah mengolah bahan baku Tandan Buah Segar (TBS) menjadi barang jadi *Crude Palm Oil* (CPO) dalam satu unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS), dimana urutan “proses produksinya terdiri dari beberapa stasiun yaitu,

- 1) Stasiun Penerimaan Buah (*Fruit Reception Station*)
- 2) Mulai dari TBS diambil dari kebun kelapa sawit masuk ke pabrik kemudian ditimbang untuk mengetahui berat TBS, lalu dibongkar di LoadingRamp (tempat penimbunan sementara), setelah itu diisi ke lori dimana setiap lori dapat memuat $\pm 2,5$ Ton TBS
- 3) Stasiun Perebusan (*Sterelizing Station*)

Lori yang berisi TBS dimasukkan kedalam sterilizer untuk merebus buah selama ± 90 menit dengan mempergunakan uap dengan tekanan 3 kg/cm^2 dengan temperatur 135°C , perebusan ini bertujuan untuk;

- a) Mempermudah pelepasan brondolan dari janjangan



b) Mengaktifkan enzim-enzim yang terdapat dalam brondolan sehingga proses hidrolisa tidak terjadi

c) Mencegah ikatan kimia terputus sehingga (ALB) Asam Lemak Basa menjadi nai

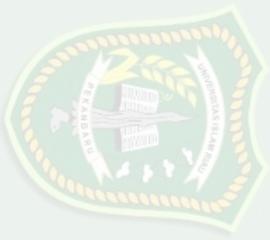
4) Stasiun Penebahan dan Pengkempaan (*Threshing and pressing Station*)

TBS yang telah direbus ditarik ke stasiun ini dengan menggunakan capstan dan dituangkan kedalam Striprer Drum yang tujuannya untuk memisahkan brondolan dari janjangnya, dan janjang yang terpisah diangkat dengan Conveyor untuk dibakar di insincrator, brondolan yang terpisah dengan conveyor dan elevator dimasukkan kedalam digester untuk dilakukan pengadukan dan pelumatan, setelah itu massa yang telah diaduk masuk kedalam Skrew Press untuk dilakukan pengepresan dan hasilnya berupa minyak kasar atau CPO dan ampas press berupa campuran serat dan biji

5) Stasiun Pemurnian Minyak (*Clarificattion Station*)

Minyak kasar hasil pengepresan dialirkan melalui talang masuk ke Sandrap Tank untuk memisahkan pasir dan lumpur, selanjutnya masuk ke Vibro Sparator untuk mengurangi kotoran dan minyak terkumpul dalam Cruid Oil Tank, selanjutnya minyak dipompa ke Vertical Continious Clariver Tank untuk mengutip minyak dan alat untuk mengutip disebut Skimmer, dari alat tersebut diperoleh dua hasil, yaitu;

a) Minyak yang dihasilkan masuk kedalam *Oil Tank*, untuk selanjutnya dimasukkan kedalam *Oil Furi Fier* untuk mengurangi kadar airnya, dan



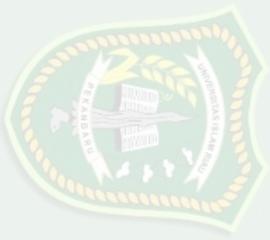
selanjutnya dipindahkan kedalam Vacum Driver untuk seterusnya dipompakan kedalam tangki timbun (Storage Tank)

b) *Sludge* (sisa campuran lumpur minyak) yang dihasilkan dialirkan kedalam Sludge Tank yang kemudian diolah kedalam *Sludge Sparator*

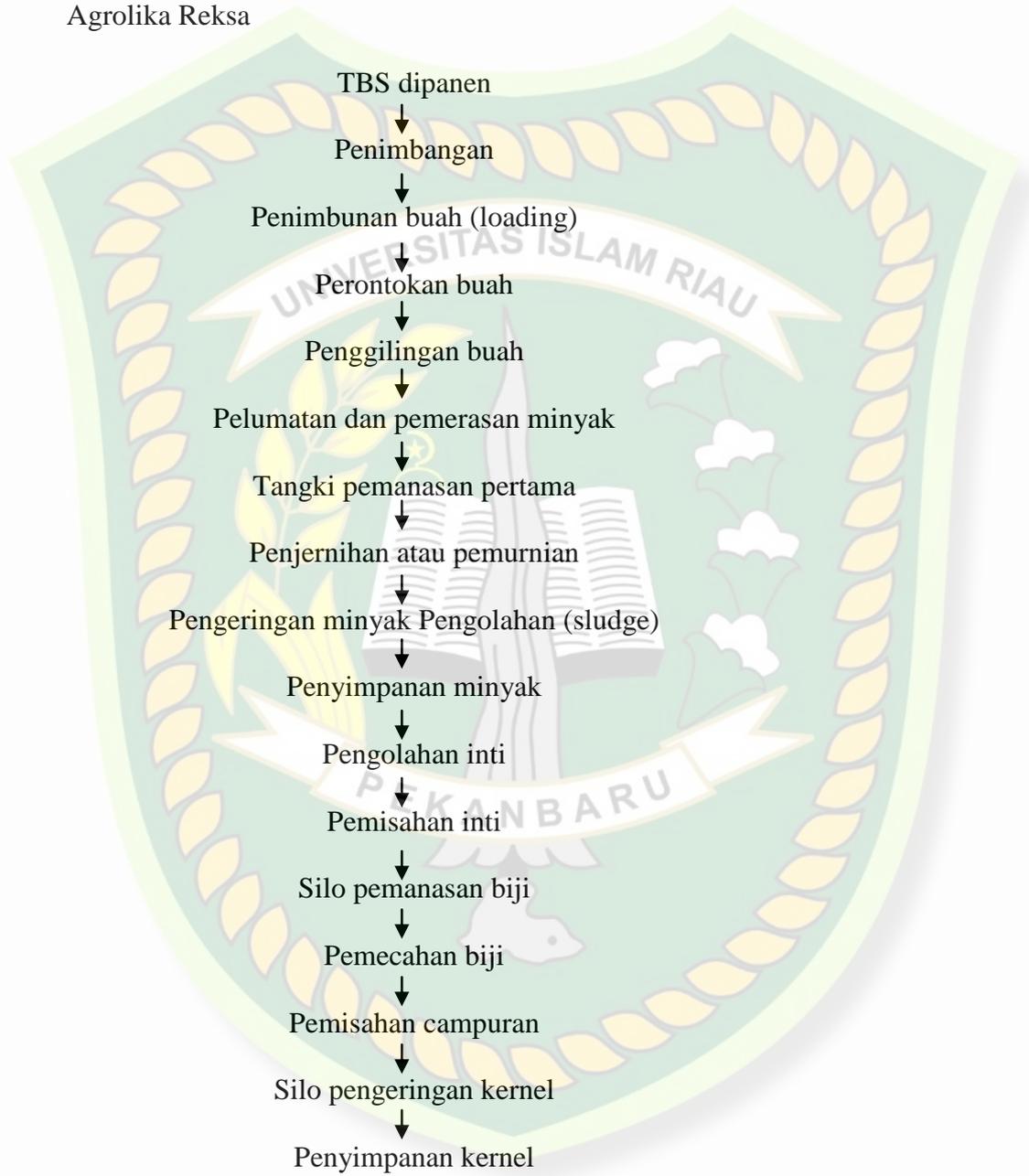
6) Stasiun Pengutipan Inti

Ampas press berupa serat dan biji diangkut melalui Cake Breaker Conveyor masuk kedalam Deperi Carrper untuk memisahkan serat dan biji, serat yang terpisah digunakan sebagai bahan bakar boiler sedangkan biji masuk ke Nut Polishing Drum selanjutnya ke Nut Hopper, kemudian diolah ke Riple Mill yang fungsinya memecahkan cangkang kelapa sawit, sehingga terpisah antara cangkang dan inti, selanjutnya campuran cangkang dan inti dipisahkan dari inti (Carnel), cangkang yang terpisah untuk bahan bakar boiler dan carnel dimasukkan kedalam carnel silo untuk dilakukan pengeraman, selanjutnya inti siap dimasukkan kedalam gudang”.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



Gambar 2.2 Proses Pengolahan Tandan Buah Segar Menjadi CPO pada PT. Surya Agrolika Reksa



Sumber data: PT. Surya Agrolika Reksa.

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

BAB V

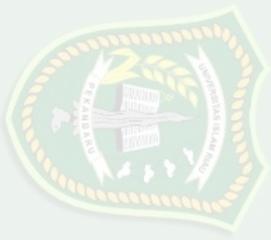
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Karakteristik Responden

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui pembagian kuesioner secara langsung kepada responden, yaitu dengan cara menemui langsung responden untuk selanjutnya diberikan kuesioner untuk diisi. Hal ini diharapkan agar lebih efektif untuk menjelaskan secara langsung kepada responden terkait pernyataan dalam kuesioner yang dibagikan, supaya responden benar-benar memahami setiap butir pernyataan pada kuesioner. Obyek penelitian ini adalah karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) dengan sampel atau responden sebanyak 52 orang. Dari penelitian yang telah dilakukan diperoleh deskripsi data karakteristik responden dilihat dari beberapa sisi, diantaranya adalah berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan responden dan lama bekerja. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada keterangan berikut ini:

5.1.1. Jenis Kelamin Responden

Dalam penelitian ini penulis menemukan responden tidak hanya pada satu golongan yaitu yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Hal ini supaya ada keadilan terhadap responden untuk member tanggapan/informasi kepada penulis lebih lengkap.



Adapun jenis kelamin responden pada penelitian ini dapat dilihat pada

Tabel di bawah ini:

Tabel 5.1: Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	44	84,6 %
2	Perempuan	8	15,4 %
Jumlah		52	100%

Sumber: Olahan Penelitian 2021.

Berdasarkan Tabel 5.1 di atas di ketahui bahwa dari 52 responden sebanyak 44 orang atau 84,6 % adalah responden laki-laki, dan 8 orang atau 15,4 % adalah responden perempuan. Jadi responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih dominan dibandingkan perempuan.

5.1.2. Usia Responden

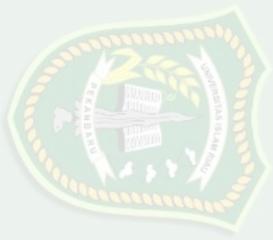
Tingkat umur responden yang dijadikan penelitian itu berbeda-beda. Hal ini berpengaruh kepada tingkat pemahaman terhadap informasi yang penulis dapatkan. Adapun tingkatan umur responden pada penelitian ini dapat dilihat pada

Tabel di bawah ini:

Tabel 5.2: Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1	20 – 30	13	25,0 %
2	31 – 40	27	51,9 %
3	40 tahun ke atas	12	23,1 %
Jumlah		52	100 %

Sumber: Olahan Penelitian 2021.



Berdasarkan Tabel 5.2 di atas diketahui bahwa responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 13 orang responden atau 25,0 % dari jumlah responden, sedangkan responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 27 orang responden atau 51,9 % dari jumlah responden dan responden yang berusia 40 tahun ke atas sebanyak 12 orang responden atau sebanyak 23,1 % dari jumlah seluruh responden.

5.1.3. Tingkat Pendidikan Responden

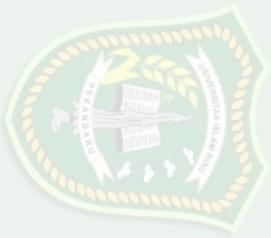
Tingkat pendidikan responden itu sangat mempengaruhi terhadap jawaban responden. Karena pada dasarnya pemahaman dan pengetahuan itu sangat penting, tingkat pendidikan responden itu berbeda-beda antara satu dengan lain. Jika ada yang sama tingkat pendidikannya pun tidak sama daya pemahaman dan pengetahuan. Adapun tingkat pendidikan responden pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 5.3: Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	S1	14	26,9 %
2	SLTA	31	59,6 %
3	SLTP	7	13,5 %
Jumlah		52	100%

Sumber: Olahan Penelitian 2021.

Dari Tabel 5.3 di atas menunjukkan bahwa dari tingkat pendidikan responden sangat bervariasi untuk responden yang berpendidikan S1 sebanyak 14 orang atau 26,9 %, yang berpendidikan SLTA sebanyak 31 orang atau 59,6 %, kemudian yang tingkat pendidikan SLTP sebanyak 7 orang atau 13,5 %.



5.1.4. Lama Bekerja

Lama berkerja merupakan suatu ukuran dan menjadi hal pokok yang substansi dalam menjalani kegiatan organisasi. Hal tersebut disebabkan lama bekerja merupakan suatu pertimbangan seseorang dalam mengetahui dan berpengalaman untuk melaksanakan tugas-tugas yang dihadapi oleh seorang karyawan.

Untuk mengetahui data mengenai masa kerja dari masing-masing responden dapat dilihat pada Tabel 5.4 di bawah ini:

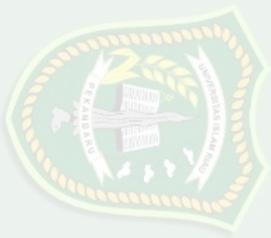
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	0 -1 tahun	-	-
2	1,1 – 2 tahun	6	11,54 %
3	2,1 – 3 tahun	17	32,7 %
4	3,1 – 4 tahun	11	21,2 %
5	4,1 – 5 tahun	13	25,0 %
6	> 5 tahun	5	9,6 %
Jumlah		52	100

Sumber: Olahan Penelitian, 2019.

Tabel 5.4 menunjukkan bahwa lama bekerja responden 1,1 – 2 tahun sebanyak 6 orang atau 11,54 %, lama bekerja responden 2,1 – 3 tahun sebanyak 17 orang atau 32,7 %, lama bekerja responden 3,1 – 4 tahun sebanyak 11 orang atau 21,2 %, lama bekerja responden 4,1 – 5 tahun sebanyak 13 orang atau 25 %, lama bekerja responden diatas 5 tahun sebanyak 5 orang atau 9,6 %. Dengan demikian lama bekerja responden mayoritas 2,1 – 3 tahun.

ISLAM RIAU



5.2. Analisis Deskriptif

5.2.1 Analisis Proses Seleksi Karyawan pada PT. SAR

Seleksi merupakan “serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan. Untuk menjelaskan proses seleksi karyawan pada PT. SAR dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kualifikasi Seleksi

Pada umumnya, beberapa kualifikasi yang menjadi dasar dalam proses seleksi. Penulis menetapkan enam penilaian dari kualifikasi seleksi karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR), yaitu:

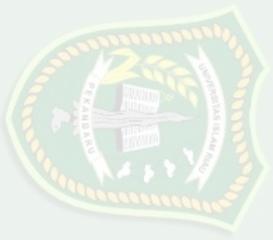
a) Keahlian

Keahlian merupakan salah satu kualifikasi utama yang menjadi dasar dalam proses seleksi. Keahlian digolongkan menjadi *technical skill* (keahlian teknik), *human skill* (kemampuan dalam memimpin) dan *conceptual skill* (harus dimiliki oleh manajer puncak untuk mengkoordinasikan bawahannya)

Tabel 5.5: Tanggapan Responden Tentang Keahlian Merupakan Kualifikasi Utama Yang Menjadi Dasar dalam Proses Seleksi Pada PT. SAR

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	20	38,8
2	Setuju	4	16	30,8
3	Cukup setuju	3	16	30,8
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			52	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2021



Pada Tabel 5.5 dapat dilihat bahwa frekuensi jawaban responden tentang keahlian merupakan kualifikasi utama yang menjadi dasar dalam proses seleksi pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR), 20 orang atau 38,8 % mengatakan sangat setuju, 16 orang atau 30,8 % mengatakan setuju dan juga terdapat 16 orang atau 30,8 % mengatakan cukup setuju, yang menyatakan tidak setuju dan yang mengatakan sangat tidak setuju tidak ada atau 0 %.

Berdasarkan tanggapan responden, diperoleh kesimpulan bahwa keahlian merupakan kualifikasi utama yang menjadi dasar dalam proses seleksi pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR).

b) Pengalaman

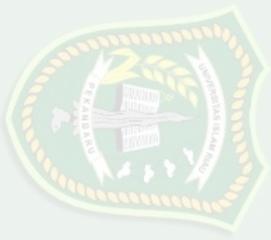
Suatu organisasi akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman dari pada tidak berpengalaman karena dipandang lebih mampu melaksanakan tugasnya.

Untuk dapat menganalisa PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) cenderung memilih pelamar yang berpengalaman, dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 5.6: Tanggapan Responden Tentang PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) cenderung memilih pelamar yang berpengalaman.

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	19	36,5
2	Setuju	4	17	32,7
3	Cukup setuju	3	16	30,8
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			52	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2021



Pada Tabel 5.6 dapat dilihat bahwa frekuensi jawaban responden tentang PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) cenderung memilih pelamar yang berpengalaman, 19 orang atau 36,5 % mengatakan sangat setuju, 17 orang atau 32,7 % orang mengatakan setuju, 16 orang atau 30,8 % mengatakan cukup setuju, yang menyatakan tidak setuju dan yang mengatakan sangat tidak setuju tidak ada atau 0 %.

Berdasarkan tanggapan responden, diperoleh kesimpulan bahwa PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) cenderung memilih pelamar yang berpengalaman dari pada tidak berpengalaman karena dipandang lebih mampu melaksanakan tugasnya. Pengetahuan karyawan PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) menjadi bagian dari syarat para karyawan yang nantinya akan menentukan keberhasilan kinerja karyawan.

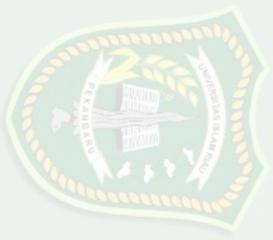
c) Usia

Usia pelamar yang terbaik adalah pelamar-pelamar yang berusia sedang dengan kualitas yang disesuaikan dengan keperluan organisasi atau perusahaan

Tabel 5.7 Tanggapan Responden Tentang PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) cenderung memilih pelamar dengan usia yang sesuai dengan keperluan organisasi.

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	10	19,2
2	Setuju	4	24	46,2
3	Cukup setuju	3	18	34,6
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			52	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2021



Pada Tabel 5.7 dapat dilihat bahwa frekuensi jawaban responden tentang PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) cenderung memilih pelamar dengan usia yang sesuai dengan keperluan organisasi, 10 orang atau 19,2 % mengatakan sangat setuju, 24 orang atau 46,2 % mengatakan setuju, 18 orang atau 34,6 % mengatakan cukup setuju, yang menyatakan tidak setuju dan yang mengatakan sangat tidak setuju tidak ada atau 0 %. Berdasarkan tanggapan responden, diperoleh kesimpulan bahwa PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) cenderung memilih pelamar dengan usia yang sesuai dengan keperluan organisasi.

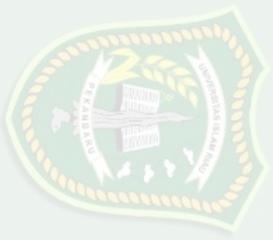
d) Jenis Kelamin

Masalah jenis kelamin menjadi salah satu dasar dalam proses seleksi. Ada jabatan yang memang dikhususkan untuk pria dan ada yang dikhususkan untuk wanita. Contohnya perundang-undangan sosial yang melarang setiap perusahaan memperkerjakan wanita di pertambangan dan wanita tidak boleh dipekerjakan di malam hari, kecuali perawat kesehatan rumah sakit. Dengan demikian bagian manajemen sumber daya manusia perlu mempertimbangkan perundang-undangan sosial yang berlaku.

Tabel 5.8: Tanggapan Responden Tentang Jenis kelamin menjadi salah satu dasar dalam proses seleksi PT. Surya Agrolika Reksa (SAR).

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	5	9,6
2	Setuju	4	31	56,6
3	Cukup setuju	3	15	28,8
4	Tidak setuju	2	1	1,9
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			52	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2021



Pada Tabel 5.8 dapat dilihat bahwa frekuensi jawaban responden tentang jenis kelamin menjadi salah satu dasar dalam proses seleksi PT. Surya Agrolika Reksa (SAR), 5 orang atau 9,6 % mengatakan sangat setuju, 31 orang atau 59,6 % responden mengatakan setuju, 15 orang responden atau 28,8 % mengatakan cukup setuju, 1 orang responden atau 1,9 % menyatakan tidak setuju dan yang mengatakan sangat tidak setuju tidak ada atau 0 %.

Berdasarkan tanggapan responden, diperoleh kesimpulan bahwa Jenis kelamin menjadi salah satu dasar dalam proses seleksi pada PT. SAR.

e) Pendidikan

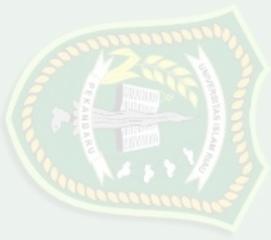
Kualifikasi pelamar merupakan cermin dari hasil pendidikan dan pelatihan sebelumnya, yang akan menentukan hasil seleksi selanjutnya dan kemungkinan penempatannya dalam suatu organisasi. Sehingga the right man on the right place akan dapat diterapkan. Tanpa adanya latar belakang pendidikan tersebut maka proses pemilihan atau seleksi akan menjadi sulit

Untuk dapat menganalisa hasil dari seleksi pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) dipengaruhi oleh pendidikan dari pelamar, dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 5.9: Tanggapan Responden Tentang Hasil dari seleksi pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) Dipengaruhi Oleh Pendidikan Dari Pelamar

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	7	13,5
2	Setuju	4	29	55,8
3	Cukup setuju	3	16	30,8
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			52	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2021



Pada Tabel 5.9 dapat dilihat bahwa frekuensi jawaban responden tentang Hasil dari seleksi pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) dipengaruhi oleh pendidikan dari pelamar, 7 orang responden atau 13,5 % mengatakan sangat setuju, 29 orang responden atau 55,8 % mengatakan setuju, 16 orang responden atau 30,8 % mengatakan cukup setuju, yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada atau 0 %.

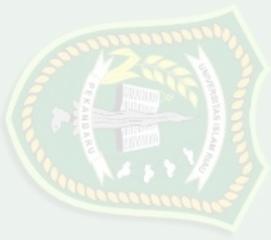
Berdasarkan tanggapan responden, diperoleh kesimpulan bahwa hasil dari seleksi pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) dipengaruhi oleh pendidikan dari pelamar. Kualifikasi pelamar merupakan cermin dari hasil pendidikan dan pelatihan sebelumnya, yang akan menentukan hasil seleksi selanjutnya dan kemungkinan penempatannya dalam suatu organisasi. Tanpa adanya latar belakang pendidikan tersebut maka proses pemilihan atau seleksi akan menjadi sulit.

f) Kondisi Fisik

Suatu organisasi secara optimal akan senantiasa ingin memperoleh tenaga kerja yang sehat jasmani dan rohani kemudian memiliki postur tubuh yang cukup baik, terutama untuk jabatan-jabatan tertentu. Kondisi fisik menjadi salah satu kualifikasi pada jabatan-jabatan tertentu, yang menentukan berhasil tidaknya seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Untuk dapat menganalisa PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) cenderung memilih pelamar dengan kondisi jasmani dan rohani yang sehat, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Tabel 5.10: Tanggapan Responden Tentang PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) cenderung memilih pelamar dengan kondisi jasmani dan rohani yang sehat

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	5	9,6
2	Setuju	4	38	73,1
3	Cukup setuju	3	9	17,3
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			52	100

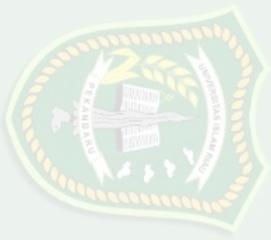
Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2021

Pada Tabel 5.10 dapat dilihat bahwa frekuensi jawaban responden tentang PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) cenderung memilih pelamar dengan kondisi jasmani dan rohani yang sehat, 5 orang responden atau 9,6 % mengatakan sangat setuju, 38 orang responden atau 73,1 % mengatakan setuju, 9 orang responden atau 17,3 % mengatakan cukup setuju, yang menyatakan tidak setuju dan yang mengatakan sangat tidak setuju tidak ada atau 0 %.

Berdasarkan tanggapan responden, diperoleh kesimpulan bahwa PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) cenderung memilih pelamar dengan kondisi jasmani dan rohani yang sehat. Suatu organisasi secara optimal akan senantiasa ingin memperoleh tenaga kerja yang sehat jasmani dan rohani kemudian memiliki postur tubuh yang cukup baik, terutama untuk jabatan-jabatan tertentu.

2. Proses Seleksi

Meskipun menilai seseorang merupakan suatu pekerjaan yang sulit, namun keberhasilan seleksi sumber daya manusia akan sangat membantu keberhasilan perusahaan. Berikut ini adalah proses yang bisa dipergunakan dalam pemilihan



calon tenaga kerja pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) Kabupaten Kuantan Singingi, yaitu meliputi:

a) Seleksi administrasi

Seleksi administrasi yaitu seleksi berupa surat-surat yang dimiliki pelamar untuk menentukan apakah sudah sesuai dengan persyaratan yang diminta organisasi perusahaan. Untuk dapat menganalisa PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) melakukan seleksi administrasi berupa pemeriksaan berkas lamaran yang dikirim pelamar, dapat dilihat Tabel 5.11.

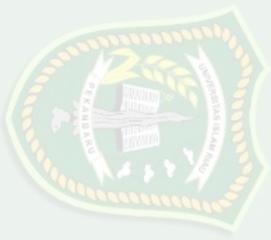
Tabel 5.11: Tanggapan Responden Tentang PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) Melakukan Seleksi Administrasi Berupa Pemeriksaan Berkas Lamaran Yang Dikirim Pelamar.

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	18	34,6
2	Setuju	4	10	19,2
3	Cukup setuju	3	23	44,2
4	Tidak setuju	2	1	1,9
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			52	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2021

Pada Tabel 5.11 dapat dilihat bahwa frekuensi jawaban responden tentang PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) melakukan seleksi administrasi berupa pemeriksaan berkas lamaran yang dikirim pelamar, 18 orang atau 34,6 % mengatakan sangat setuju, 10 orang atau 19,2 % mengatakan setuju dan juga terdapat 23 orang atau 44,2 % mengatakan cukup setuju, 1 orang atau 1,9 % mengatakan tidak setuju dan yang mengatakan sangat tidak setuju tidak ada atau 0 %.

ISLAM RIAU



Dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) melakukan seleksi administrasi berupa pemeriksaan berkas lamaran yang dikirim pelamar.

b) Wawancara

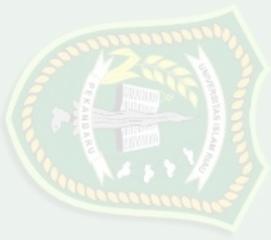
Wawancara seleksi didefinisikan sebagai “sebuah dialog yang diprakarsai oleh seseorang atau lebih untuk mengumpulkan informasi dan menilai kualifikasi pelamar untuk suatu pekerjaan. Untuk dapat menganalisa PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) melakukan seleksi dengan melakukan tanya jawab secara langsung, dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 5.12: Tanggapan Responden Tentang PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) melakukan seleksi dengan melakukan tanya jawab secara langsung.

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	15	28,8
2	Setuju	4	23	44,2
3	Cukup setuju	3	13	25,0
4	Tidak setuju	2	1	1,9
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			52	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2021

Pada Tabel 5.12 dapat dilihat bahwa frekuensi jawaban responden tentang PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) melakukan seleksi dengan melakukan tanya jawab secara langsung, 15 orang atau 28,8 % mengatakan sangat setuju, 23 orang atau 44,2 % orang mengatakan setuju, 13 orang atau 25 % mengatakan cukup setuju, 1 orang atau 1,9 % mengatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada atau 0 %.



Dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) melakukan seleksi berupa wawancara dengan melakukan tanya jawab secara langsung.

c) Formulir lamaran

Formulir lamaran yaitu seleksi berupa surat-surat yang dimiliki pelamar untuk menentukan apakah sudah sesuai dengan persyaratan yang diminta perusahaan. Untuk dapat menganalisa formulir lamaran dalam proses seleksi pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR), dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

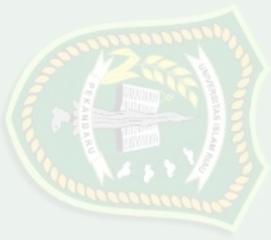
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Tentang Formulir Lamaran Untuk Memperoleh Data Pribadi Pelamar Secara Lengkap pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR).

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	12	23,1
2	Setuju	4	24	46,2
3	Cukup setuju	3	16	30,8
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			52	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2021

Pada Tabel 5.13 dapat dilihat bahwa frekuensi jawaban responden tentang formulir lamaran untuk memperoleh data pribadi pelamar secara lengkap pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR), 12 orang atau 23,1 % mengatakan sangat setuju, 24 orang atau 46,2 % mengatakan setuju, 16 orang atau 30,8 % mengatakan cukup setuju, yang menyatakan tidak setuju dan yang mengatakan sangat tidak setuju tidak ada atau 0 %.

ISLAM RIAU



Dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa formulir Lamaran digunakan untuk memperoleh data pribadi pelamar secara lengkap pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR).

d) Tes psikologi

Tes ini diadakan dengan maksud untuk mengetahui keadaan diri calon tenaga kerja terhadap kemungkinan dalam dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya. Pelaksanaan tes psikologi sangat tergantung pada besar kecil perusahaan, karena menyangkut besar biaya yang akan dikeluarkan.

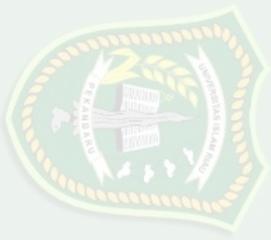
Untuk dapat menganalisa tes psikologi untuk mengetahui keadaan diri pelamar terhadap kemungkinan dalam pelaksanaan tugas, dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 5.14 Tanggapan Responden Tentang Tes psikologi untuk mengetahui keadaan diri pelamar terhadap kemungkinan dalam pelaksanaan tugas.

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	9	17,3
2	Setuju	4	21	40,4
3	Cukup setuju	3	19	36,5
4	Tidak setuju	2	3	5,8
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			52	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2021

Pada Tabel 5.14 dapat dilihat bahwa frekuensi jawaban responden tentang tes psikologi untuk mengetahui keadaan diri pelamar terhadap kemungkinan dalam pelaksanaan tugas, 9 orang atau 17,3 % mengatakan sangat setuju, 21 orang atau 40,4 % responden mengatakan setuju, 19 orang responden atau 36,5 %



mengatakan cukup setuju, 3 orang responden atau 5,8% menyatakan tidak setuju dan yang mengatakan sangat tidak setuju tidak ada atau 0 %.

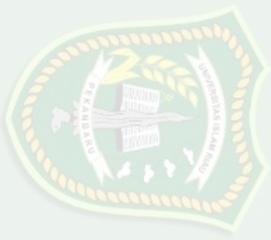
Dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa tes psikologi untuk mengetahui keadaan diri pelamar terhadap kemungkinan dalam pelaksanaan tugas. Tes ini diadakan dengan maksud untuk mengetahui keadaan diri calon tenaga kerja terhadap kemungkinan dalam dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya. Pelaksanaan tes psikologi sangat tergantung pada besar kecil perusahaan, karena menyangkut besar biaya yang akan dikeluarkan.

e) Pemeriksaan Kesehatan

Pemeriksaan kesehatan dilakukan untuk melihat dengan jelas kondisi fisik calon tenaga kerja yang biasanya dilakukan oleh tim dokter perusahaan. Pemeriksaan kesehatan dilaksanakan dengan tujuan untuk mencegah terhadap kemungkinan memperoleh tenaga kerja yang sering sakit sehingga perusahaan terpaksa mengeluarkan biaya pengobatan yang tinggi yang akhirnya merugikan perusahaan. Pemeriksaan kesehatan meliputi: kesehatan panca indra, kesehatan fisik dan jasmani.

Untuk dapat menganalisa pemeriksaan kesehatan untuk mengetahui kondisi fisik calon tenaga kerja yang dilakukan oleh tim dokter atau konsultan perusahaan, dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Tabel 5.15 Tanggapan Responden Tentang Pemeriksaan Kesehatan Untuk Mengetahui Kondisi Fisik Calon Tenaga Kerja Yang Dilakukan Oleh Tim Dokter Atau Konsultan Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	7	13,5
2	Setuju	4	20	38,5
3	Cukup setuju	3	22	42,3
4	Tidak setuju	2	3	5,8
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			52	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2021

Pada Tabel 5.15 dapat dilihat bahwa frekuensi jawaban responden tentang pemeriksaan kesehatan untuk mengetahui kondisi fisik calon tenaga kerja yang dilakukan oleh tim dokter atau konsultan perusahaan, 7 orang responden atau 13,5 % mengatakan sangat setuju, 20 orang responden atau 38,5 % mengatakan setuju, 22 orang responden atau 42,3 % mengatakan cukup setuju, 3 orang atau 5,8 % mengatakan tidak setuju dan yang mengatakan sangat tidak setuju tidak ada atau 0 %.

Dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa pemeriksaan kesehatan dalam proses seleksi pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) digunakan untuk mengetahui kondisi fisik calon tenaga kerja yang dilakukan oleh tim dokter atau konsultan perusahaan.

f) Konsep adil

Konsep adil adalah tidak membedakan para pelamar dalam proses seleksi. Untuk dapat menganalisa konsep adil dalam proses seleksi pada PT.

Surya Agrolika Reksa (SAR), dapat dilihat pada Tabel berikut ini:



Tabel 5.16: Tanggapan Responden Tentang PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) tidak membeda-bedakan para pelamar dalam proses seleksi.

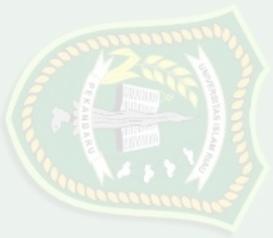
No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	9	17,3
2	Setuju	4	28	53,8
3	Cukup setuju	3	14	26,9
4	Tidak setuju	2	1	1,9
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			52	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2021

Pada Tabel 5.16 dapat dilihat bahwa frekuensi jawaban responden tentang PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) tidak membeda-bedakan para pelamar dalam proses seleksi, 9 orang responden atau 17,3 % mengatakan sangat setuju, 28 orang responden atau 53,8 % mengatakan setuju, 14 orang responden atau 26,9 % mengatakan cukup setuju, 1 orang atau 1,9 % menyatakan tidak setuju dan yang mengatakan sangat tidak setuju tidak ada atau 0 %. Dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) tidak membeda-bedakan para pelamar dalam proses seleksi.

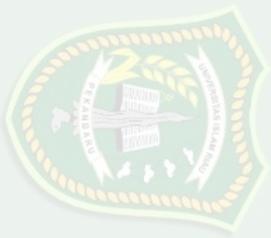
Adapun hasil penelitian terkait analisis proses seleksi karyawan PT. SAR berdasarkan keahlian, pengalaman, usia, jenis kelamin, pendidikan, kondisi fisik, formulir lamaran, seleksi administrasi, tes psikologi, wawancara, pemeriksaan kesehatan dan konsep adil didapatkan nilai skor 2415 dengan kategori baik (Tabel 5.17).

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Tabel 5.17: Analisis Proses Seleksi Karyawan PT. Surya Agrolika Reksa.

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Total
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Keahlian merupakan kualifikasi utama yang menjadi dasar dalam proses seleksi pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR)	20 (38,5%)	16 (30,8%)	16 (30,8%)	-	-	52 (100%)
2	PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) cenderung memilih pelamar yang berpengalaman.	19 (36,5%)	17 (32,7%)	16 (30,8%)	-	-	52 (100%)
3	PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) cenderung memilih pelamar dengan usia yang sesuai dengan keperluan organisasi.	10 (19,2%)	24 (46,2%)	18 (34,6%)	-	-	52 (100%)
4	Jenis kelamin menjadi salah satu dasar dalam proses seleksi PT. Surya Agrolika Reksa (SAR)	5 (9,6%)	31 (59,6%)	15 (28,8%)	1 (1,9%)	-	52 (100%)
5	Hasil dari seleksi pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) dipengaruhi oleh pendidikan dari pelamar	7 (13,5%)	29 (55,8%)	16 (30,8%)	-	-	52 (100%)
6	PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) cenderung memilih pelamar dengan kondisi jasmani dan rohani yang sehat	5 (9,6%)	38 (73,1%)	9 (17,3%)	-	-	52 (100%)
7	PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) melakukan seleksi administrasi berupa pemeriksaan berkas lamaran yang dikirim pelamar.	18 (34,6%)	10 (19,2%)	23 (44,2%)	1 (1,9%)	-	52 (100%)
8	PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) melakukan seleksi	15 (28,8%)	23 (44,2%)	13 (25,0%)	1 (1,9%)	-	52 (100%)



	dengan melakukan tanya jawab secara langsung.						
9	Formulir lamaran untuk memperoleh data pribadi pelamar secara lengkap.	12 (23,1%)	24 (46,2%)	16 (30,8%)	-	-	52 (100%)
10	Tes psikologi untuk mengetahui keadaan diri pelamar.	9 (17,3%)	21 (40,4%)	19 (36,5%)	3 (5,8%)	-	52 (100%)
11	Pemeriksaan kesehatan untuk mengetahui kondisi fisik calon tenaga kerja yang dilakukan oleh tim dokter atau konsultan perusahaan	7 (13,5%)	20 (38,5%)	22 (42,3%)	3 (5,8%)	-	52 (100%)
12	PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) tidak membeda-bedakan para pelamar dalam proses seleksi.	9 (17,3%)	28 (53,8%)	14 (26,9%)	1 (1,9%)	-	52 (100%)
Jumlah		136	281	197	10	-	624
Total Skor		680	1124	591	20	-	2415
Skor Tertinggi							3120
Skor Terendah							624

Sumber: Data Olahan, 2021.

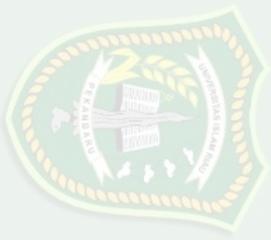
Untuk mengetahui bahwa total keseluruhan jawaban responden dapat dilihat dari penjelasan berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} &= \sum \text{Item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden} \\ &= 12 \times 5 \times 52 = 3120 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Minimal} &= \sum \text{Item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden} \\ &= 12 \times 1 \times 52 = 624 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rata-Rata} &= \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ &= \frac{3120 - 624}{5} \\ &= 499,2 \end{aligned}$$

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



Untuk mengetahui tingkat kategori variabel seleksi karyawan PT. SAR dapat ditentukan di bawah ini:

Sangat baik	= 3120 – 2660,8
Baik	= 2620,8 – 2121,6
Cukup Baik	= 2121,6 – 1622,4
Tidak Baik	= 1622,4 – 1123,2
Sangat Tidak Baik	= 1123,2 - 624

Berdasarkan Tabel 5.5 diketahui bahwa total skor untuk variabel seleksi karyawan PT. SAR adalah sebesar 2415 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala **2620,8 – 2121,6** yang termasuk kategori **baik**. Hal ini dikarenakan hasil tanggapan responden menilai bahwa mereka merasakan bahwa proses seleksi karyawan sudah benar.

5.2.2 Analisis Proses Penempatan Karyawan pada PT. SAR

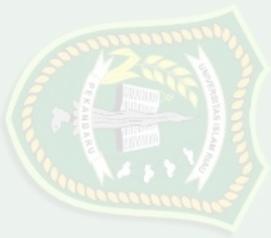
Menurut Rivai dan Sagala (2013:198), “penempatan karyawan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru”. Untuk menjelaskan proses penempatan karyawan pada PT. SAR dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kesesuaian

Penulis menetapkan empat penilaian dari kesesuaian penempatan karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR), yaitu:

a) Prestasi akademik

Prestasi akademis yang telah dicapai oleh karyawan yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan. Dengan



mempertimbangkan faktor prestasi akademis, maka dapat ditetapkan dimana karyawan yang bersangkutan akan ditempatkan sesuai dengan prestasi akademisnya. Untuk dapat menganalisa prestasi akademik menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan kerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR), dapat dilihat Tabel 5.18:

Tabel 5.18 Tanggapan Responden Tentang Prestasi akademik menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan kerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR)

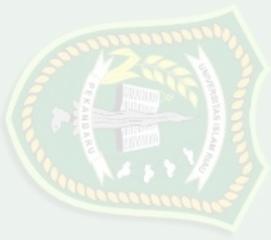
No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	28	53,8
2	Setuju	4	5	9,6
3	Cukup setuju	3	19	36,5
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			52	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2021

Pada Tabel di atas dapat dilihat bahwa frekuensi jawaban responden tentang karyawan PT. Tunggal Jaya Santika bekerja dengan waktu yang efisien, 28 orang atau 53,8 % mengatakan sangat setuju, 5 orang atau 9,6 % mengatakan setuju, 19 orang atau 36,5 % mengatakan cukup setuju, yang menyatakan tidak setuju dan yang mengatakan sangat tidak setuju tidak ada atau 0 %.

Dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa prestasi akademik menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan kerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR).

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



b) Keterampilan

Merupakan kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Keterampilan ini dapat berupa, keterampilan mental, keterampilan fisik, dan keterampilan sosial. Untuk dapat menganalisa Jabatan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) disesuaikan dengan keterampilan yang dimiliki karyawan, dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 5.19: Tanggapan Responden Tentang Jabatan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) disesuaikan dengan keterampilan yang dimiliki karyawan.

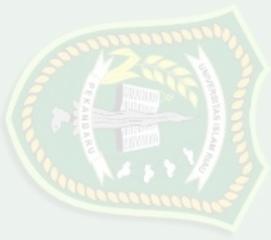
No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	6	11,5
2	Setuju	4	25	48,1
3	Cukup setuju	3	15	28,8
4	Tidak setuju	2	6	11,5
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			52	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2021

Pada Tabel 5.19 dapat dilihat bahwa frekuensi jawaban responden tentang Jabatan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) disesuaikan dengan keterampilan yang dimiliki karyawan, 6 orang atau 11,5 % mengatakan sangat setuju, 25 orang atau 48,1 % responden mengatakan setuju, 15 orang responden atau 28,8 % mengatakan cukup setuju, 6 orang responden atau 11,5 % menyatakan tidak setuju dan yang mengatakan sangat tidak setuju tidak ada atau 0 %.

Dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa jabatan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) disesuaikan dengan keterampilan yang dimiliki karyawan.

ISLAM RIAU



c) Pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan karyawan tersebut. Hal tersebut berdasarkan pada kenyataan yang menunjukkan bahwa makin lama bekerja maka makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan. Banyaknya pengalaman bekerja memberikan kecenderungan bahwa karyawan yang bersangkutan memiliki keahlian dan pengalaman yang relatif tinggi.

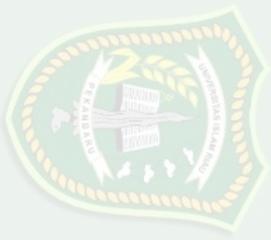
Untuk dapat menganalisa pengalaman kerja menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan kerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR), dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 5.20 Tanggapan Responden Tentang Pengalaman kerja menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan kerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR).

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	7	13,5
2	Setuju	4	31	59,6
3	Cukup setuju	3	14	26,9
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			52	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2021

Pada Tabel 5.20 dapat dilihat bahwa frekuensi jawaban responden tentang Pengalaman kerja menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan kerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR), 7 orang responden atau 13,5 % mengatakan sangat setuju, 31 orang responden atau 59,6 % mengatakan setuju, 14



orang responden atau 26,9 % yang mengatakan cukup setuju, yang mengatakan tidak setuju dan yang mengatakan sangat tidak setuju tidak ada atau 0 %.

Dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa pengalaman kerja menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan kerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR).

d) Pengetahuan

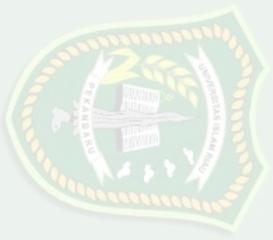
Merupakan pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengetahuan yang dimaksud dapat berupa diperoleh pada waktu ia bekerja dalam bidang yang sejenis, di masa lalu. Untuk dapat menganalisa pengetahuan yang dimiliki menjadi pertimbangan dalam penempatan kerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR), dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 5.21 Tanggapan Responden Tentang Pengetahuan yang dimiliki menjadi pertimbangan dalam penempatan kerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR).

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	20	38,8
2	Setuju	4	16	30,8
3	Cukup setuju	3	16	30,8
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			52	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2021

Pada Tabel 5.21 dapat dilihat bahwa frekuensi jawaban responden tentang pengetahuan yang dimiliki menjadi pertimbangan dalam penempatan kerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR), 20 orang atau 38,8 % mengatakan sangat setuju, 16 orang atau 30,8 % mengatakan setuju dan juga



terdapat 16 orang atau 30,8 % mengatakan cukup setuju, yang menyatakan tidak setuju dan yang mengatakan sangat tidak setuju tidak ada atau 0 %.

Berdasarkan tanggapan responden, diperoleh kesimpulan bahwa Pengetahuan yang dimiliki menjadi pertimbangan dalam penempatan kerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR).

2. Latar Belakang

Penulis menetapkan empat penilaian dari latar belakang dalam proses penempatan karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR), yaitu:

a) Kesehatan Fisik dan Mental

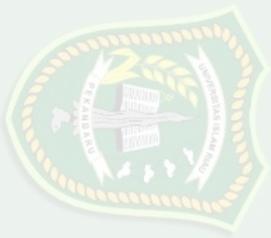
Keadaan fisik seorang pelamar akan menentukan hasil seleksi. Perusahaan senantiasa mengutamakan tenaga kerja yang sehat jasmani dan rohani, dengan postur tubuh yang cukup baik. Untuk dapat menganalisa kesehatan jasmani dan rohani menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR), dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 5.22 Tanggapan Responden Tentang Kesehatan Jasmani Dan Rohani Menjadi Bahan Pertimbangan Dalam Penempatan Karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR).

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	19	36,5
2	Setuju	4	17	32,7
3	Cukup setuju	3	16	30,8
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			52	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2021

Pada Tabel 5.22 dapat dilihat bahwa frekuensi jawaban responden tentang Kesehatan jasmani dan rohani menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan



karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR), 19 orang atau 36,5 % mengatakan sangat setuju, 17 orang atau 32,7 % orang mengatakan setuju, 16 orang atau 30,8 % mengatakan cukup setuju, yang menyatakan tidak setuju dan yang mengatakan sangat tidak setuju tidak ada atau 0 %.

Berdasarkan tanggapan responden, diperoleh kesimpulan bahwa Kesehatan jasmani dan rohani menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR).

b) Usia

Usia mendapat perhatian khusus dalam proses seleksi Karena umur mempengaruhi kondisi fisik dan mental tenaga kerja, kemampuan dan tanggung jawab. Untuk dapat menganalisa usia menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR), dapat dilihat pada

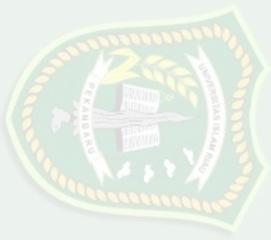
Tabel berikut ini:

Tabel 5.23 Tanggapan Responden Tentang Usia menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR)

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	10	19,2
2	Setuju	4	24	46,2
3	Cukup setuju	3	18	34,6
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			52	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2021

Pada Tabel 5.23 dapat dilihat bahwa frekuensi jawaban responden tentang Usia menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR), 10 orang atau 19,2 % mengatakan sangat setuju, 24 orang



atau 46,2 % mengatakan setuju, 18 orang atau 34,6 % mengatakan cukup setuju, yang menyatakan tidak setuju dan yang mengatakan sangat tidak setuju tidak ada atau 0 %.

Berdasarkan tanggapan responden, diperoleh kesimpulan bahwa Usia menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR).

c) Status Perkawinan

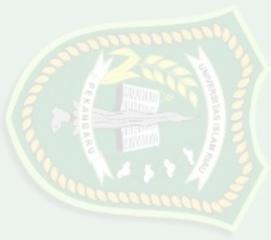
Untuk dapat menganalisa status perkawinan menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR), dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 5.24: Tanggapan Responden Tentang Status perkawinan menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR).

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	5	9,6
2	Setuju	4	31	56,6
3	Cukup setuju	3	15	28,8
4	Tidak setuju	2	1	1,9
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			52	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2021

Pada Tabel 5.24 dapat dilihat bahwa frekuensi jawaban responden tentang status perkawinan menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR), 5 orang atau 9,6 % mengatakan sangat setuju, 31 orang atau 59,6 % responden mengatakan setuju, 15 orang responden atau 28,8 % mengatakan cukup setuju, 1 orang responden atau 1,9 %



menyatakan tidak setuju dan yang mengatakan sangat tidak setuju tidak ada atau 0%.

Berdasarkan tanggapan responden, diperoleh kesimpulan bahwa Status perkawinan menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR).

d) Sikap

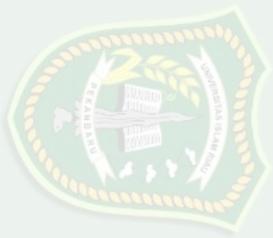
Untuk dapat menganalisa sikap jujur menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR), dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 5.25: Tanggapan Responden Tentang Sikap Jujur Menjadi Bahan Pertimbangan Dalam Penempatan Karyawan Pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR)

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	7	13,5
2	Setuju	4	29	55,8
3	Cukup setuju	3	16	30,8
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			52	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2021

Pada Tabel 5.25 dapat dilihat bahwa frekuensi jawaban responden tentang sikap jujur menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR), 7 orang responden atau 13,5 % mengatakan sangat setuju, 29 orang responden atau 55,8 % mengatakan setuju, 16 orang responden atau 30,8 % mengatakan cukup setuju, yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada atau 0 %.



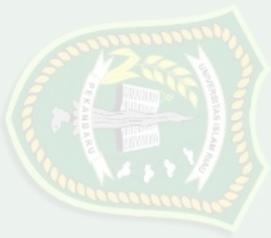
Berdasarkan tanggapan responden, diperoleh kesimpulan bahwa Sikap jujur menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR).

Adapun hasil penelitian terkait analisis proses penempatan karyawan PT.

SAR didapatkan nilai skor 1623 dengan kategori baik (Tabel 5.26).

Tabel 5.26: Analisis Proses Penempatan Karyawan PT. Surya Agrolika Reksa.

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Total
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Prestasi akademik menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan kerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR)	28 (53,8%)	5 (9,6%)	19 (36,5%)	-	-	52 (100%)
2	Jabatan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) disesuaikan dengan keterampilan yang dimiliki karyawan	6 (11,5%)	25 (48,1%)	15 (28,8%)	6 (11,5%)	-	52 (100%)
3	Pengalaman kerja menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan kerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR)	7 (13,5%)	31 (59,6%)	14 (26,9%)	-	-	52 (100%)
4	Pengetahuan yang dimiliki menjadi pertimbangan dalam penempatan kerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR)	20 (38,5%)	16 (30,8%)	16 (30,8%)	-	-	52 (100%)
5	Kesehatan jasmani dan rohani menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR)	19 (36,5%)	17 (32,7%)	16 (30,8%)	-	-	52 (100%)
6	Usia menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan pada PT. SAR	10 (19,2%)	24 (46,2%)	18 (34,6%)	-	-	52 (100%)
7	Status perkawinan menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR)	5 (9,6%)	31 (59,6%)	15 (28,8%)	1 (1,9%)	-	52 (100%)



8	Sikap jujur menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR)	7 (13,5%)	29 (55,8%)	16 (30,8%)	-	-	52 (100%)
Jumlah		102	178	129	7	-	416
Skor Total		510	712	387	14	-	1623
Skor Maksimal							2080
Skor Terendah							416

Sumber: Data Olahan, 2021.

Untuk mengetahui bahwa total keseluruhan jawaban responden dapat dilihat dari penjelasan berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} &= \sum \text{Item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden} \\ &= 8 \times 5 \times 52 = 2080 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Minimal} &= \sum \text{Item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden} \\ &= 8 \times 1 \times 52 = 416 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rata-Rata} &= \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ &= \frac{2080 - 416}{5} \\ &= 332,8 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel penempatan karyawan PT.

SAR dapat ditentukan di bawah ini:

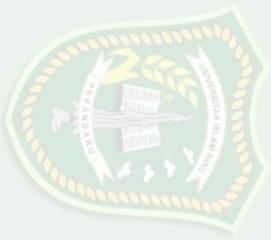
$$\text{Sangat baik} = 2080 - 1747,2$$

$$\text{Baik} = 1747,2 - 1414,4$$

$$\text{Cukup Baik} = 1414,4 - 1081,6$$

$$\text{Tidak Baik} = 1081,6 - 784,8$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 784,8 - 416$$



Berdasarkan Tabel 5.18 diketahui bahwa total skor untuk variabel penempatan karyawan PT. SAR adalah sebesar 1623 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala **1747,2 – 1414,4** yang termasuk kategori **baik**. Hal ini dikarenakan hasil tanggapan responden menilai bahwa mereka merasakan bahwa proses penempatan karyawan sudah benar.

5.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis terhadap pengawasan dan produktivitas karyawan PT. Tunggal Jaya Santika di Kabupaten Kuantan Singingi, dapatlah disajikan hasil pembahasan sebagai berikut:

5.3.1 Proses Seleksi Karyawan Pada PT. SAR.

Proses seleksi karyawan PT. SAR didapatkan nilai skor sebesar 2415. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala 2620,8 – 2121,6 yang termasuk kategori baik. Hal ini dikarenakan hasil tanggapan responden menilai bahwa mereka merasakan bahwa proses seleksi karyawan sudah benar.

5.3.2 Proses Penempatan Karyawan Pada PT. SAR.

Proses penempatan karyawan PT. SAR didapatkan nilai skor sebesar 1623 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala 1747,2 – 1414,4 yang termasuk kategori baik. Hal ini dikarenakan hasil tanggapan responden menilai bahwa mereka merasakan bahwa proses penempatan karyawan sudah benar.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Proses seleksi karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) Kabupaten Kuantan Singingi berada pada kategori baik.
2. Proses penempatan karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) berada pada kategori baik.

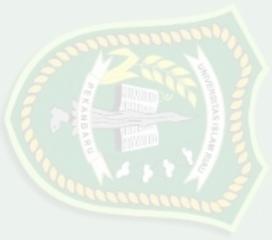
6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan tersebut di atas, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan PT. Surya Agrolika Reksa (SAR), supaya mempertahankan dan meningkatkan proses seleksi. Disarankan agar perusahaan membuat kebijakan baku untuk melakukan kegiatan seleksi tenaga kerja, seperti memperketat proses seleksi dan membuat kriteria seleksi tenaga kerja yang disesuaikan dengan kualifikasi perusahaan.
2. Perusahaan PT. Surya Agrolika Reksa (SAR),, supaya meningkatkan dan mempertahankan terkait penempatan karyawan. Kegiatan penempatan agar lebih disesuaikan dengan tingkat pendidikan, pengalaman, keterampilan dan pengetahuan karyawan dengan beban kerja dan tanggungjawab dari karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek (Edisi Revisi VI)*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Devi, Cici Rosita, Eko Agus S dan Anandhayu Mahatma R. (2016). *Pengaruh Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PG Tjoekir Jombang)*. Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol. 3 No.2.
- Gaol, Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta.
- Hakim, Lukman. 2012. *Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Sumatera Utara dan Nanggroe Aceh Darussalam*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia : dasar dan kunci keberhasilan*, Jakarta: CV Masagung.
- _____, 2017. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ibrahim, Muhammad Zakki. 2014. *Pengaruh Seleksi Terhadap Penempatan (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT. Lieas Tekstil Lawang)*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 14 No. 1.
- Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Khairullah, Teuku. 2016. *Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Sekretariat Daerah Aceh Jaya*. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Vol 5, No. 1.



Riduwan. 2009. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Bandung : Alfabeta.

Rivai Dan Ella Sagala, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.

Samsudin, Sadili, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.

Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta.

Sondang P. Siagian, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sudijono, Anas. 2012. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Cv. Alfabeta.

Usman, Husaini. 2009. *Metodologi Penelitian Social*. Edisi Kedua. Jakarta : Bumi Aksara.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

KUISIONER TENTANG

ANALISIS PROSES SELEKSI DAN PENEMPATAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA AGROLIKA REKSA (SAR)

No Responden
(Di isi oleh peneliti)

Kepada Yth
Bapak/Ibu
Di_
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

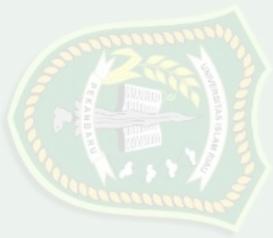
Bersama dengan ini, terlebih dahulu saya ucapkan semoga Bapak/Ibu selalu sehat wal'afiat dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

Melalui surat ini, disampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian dengan judul "Analisis Proses Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR)". Kuisisioner ini ditujukan semata-mata untuk mengumpulkan data dan informasi guna penyusunan skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau, maka dari itu informasi yang Bapak/Ibu berikan akan dirahasiakan. Maka dari itu besar harapan saya agar Bapak/Ibu dapat mengisinya dengan sebanar-benarnya. Atas partisipasi Bapak/Ibu mengisi kuisisioner ini maka saya ucapkan terima kasih.

Pekanbaru, Desember 2021

Hormat saya

Vicky Nelviandra



UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

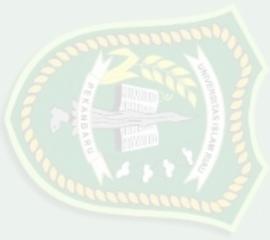
UNIVERSITAS ISLAM RIAU



A. PETUNJUK PENGISIAN

1. Data responden mohon di isi dengan identitas Bapak/Ibu yang sebenarnya, data yang telah diisi dijamin kerahasiaannya sesuai dengan etika penulisan karya ilmiah.
2. Beri tanda silang (x) pada salah satu alternatif jawaban dari pertanyaan kuesioner yang dipilih. Pilihan jawaban:
SS : Sangat setuju
S : Setuju
CS : Cukup setuju
TS : Tidak setuju
STS : Sangat tidak setuju
3. Apabila jawaban diganti, berikan tanda (=) pada jawaban yang salah, kemudian silang jawaban yang menurut anda benar.
4. Dalam menjawab pertanyaan dari kuisisioner ini, mohon dilakukan dengan memberikan jawaban yang sejujurnya.
5. Setiap pertanyaan harus di isi tanpa ada yang dilewatkan, demi kelengkapan data penelitian.
6. Atas kerjasama dan bantuan yang Bapak/Ibu berikan peneliti ucapkan terima kasih.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



B. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : _____ (boleh tidak diisi)

Jenis Kelamin : Laki-laki

Perempuan

Usia : 20 tahun - 30 tahun

31 tahun – 40 tahun

40 tahun ke atas

Tingkat Pendidikan : _____

Masa Kerja : _____

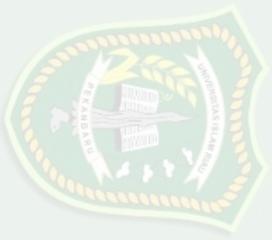
UNIVERSITAS ISLAM RIAU



C. DAFTAR PERTANYAAN.

1. Seleksi

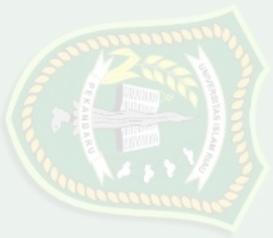
No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Kualifikasi Seleksi						
1	Keahlian merupakan kualifikasi utama yang menjadi dasar dalam proses seleksi pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR)					
2	PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) cenderung memilih pelamar yang berpengalaman.					
3	PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) cenderung memilih pelamar dengan usia yang sesuai dengan keperluan organisasi.					
4	Jenis kelamin menjadi salah satu dasar dalam proses seleksi PT. Surya Agrolika Reksa (SAR)					
5	Hasil dari seleksi pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) dipengaruhi oleh pendidikan dari pelamar					
6	PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) cenderung memilih pelamar dengan kondisi jasmani dan rohani yang sehat					
Proses seleksi						
7	PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) melakukan seleksi administrasi berupa pemeriksaan berkas lamaran yang dikirim pelamar.					
8	PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) melakukan seleksi dengan melakukan tanya jawab secara langsung.					
9	Formulir lamaran untuk memperoleh data pribadi pelamar secara lengkap.					
10	Tes psikologi untuk mengetahui keadaan diri pelamar terhadap kemungkinan dalam pelaksanaan tugas.					
11	Pemeriksaan kesehatan untuk mengetahui kondisi fisik calon tenaga					



	kerja yang dilakukan oleh tim dokter atau konsultan perusahaan					
12	PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) tidak membeda-bedakan para pelamar dalam proses seleksi.					

2. Penempatan Karyawan

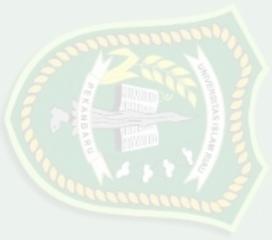
No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Kesesuaian						
1	Prestasi akademik menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan kerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR)					
2	Jabatan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) disesuaikan dengan keterampilan yang dimiliki karyawan					
3	Pengalaman kerja menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan kerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR)					
4	Pengetahuan yang dimiliki menjadi pertimbangan dalam penempatan kerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR)					
Latar belakang						
5	Kesehatan jasmani dan rohani menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR)					
6	Usia menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR)					
7	Status perkawinan menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR)					
8	Sikap jujur menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR)					



Lampiran 2: Rekapitulasi Jawaban Responden

1. Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Seleksi

Resp	Seleksi												JML
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
1	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	42
2	5	5	5	3	4	4	5	3	3	4	4	4	49
3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	51
4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	40
5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	2	2	3	43
6	3	3	3	4	4	4	3	2	5	5	2	5	43
7	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	48
8	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	56
9	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	48
10	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	43
11	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	39
12	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50
13	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	39
14	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	48
15	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	40
16	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	47
17	5	3	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	52
18	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	52
19	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	2	2	41
20	4	3	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	46
21	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	51
22	3	3	3	3	4	4	3	5	3	5	3	5	44
23	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4	50
24	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	50
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
26	4	4	5	4	5	4	3	3	3	2	3	3	43
27	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3	4	52
28	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	43
29	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	48
30	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	51
31	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	54
32	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	48
33	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	3	53
34	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	41
35	5	5	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	48
36	3	3	5	3	4	4	3	5	3	3	3	3	42



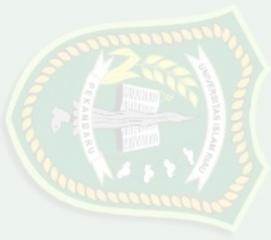
37	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	53
38	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	42
39	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	3	5	5	48
40	3	4	3	4	4	4	2	5	5	3	3	5	5	45
41	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
42	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	54
43	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	41
44	4	3	3	4	3	4	4	3	3	5	3	3	3	42
45	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	40
46	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	54
47	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
48	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	45
49	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	39
50	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	5	5	42
51	3	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	46
52	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	47
Jumlah														2415

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



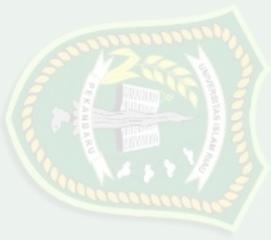
2. Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Penempatan Karyawan

NO	Penempatan Karyawan								JML
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1	4	3	4	3	4	3	4	3	28
2	4	4	4	5	5	5	3	4	34
3	5	4	4	5	5	4	4	4	35
4	5	3	4	4	4	3	3	3	29
5	3	2	5	4	3	4	4	4	29
6	5	2	4	3	3	3	4	4	28
7	5	4	4	5	5	3	4	4	34
8	5	4	5	5	5	4	4	5	37
9	3	4	4	4	4	4	3	4	30
10	5	2	4	4	4	3	4	3	29
11	3	3	3	3	3	4	3	3	25
12	3	4	4	3	5	4	4	4	31
13	3	4	3	5	3	3	3	3	27
14	4	4	4	4	5	4	4	4	33
15	3	3	4	3	3	3	3	3	25
16	5	4	4	3	4	3	4	3	30
17	5	5	4	5	3	5	3	4	34
18	5	5	5	5	5	4	4	4	37
19	5	4	4	3	4	4	5	3	32
20	5	4	4	4	3	4	2	5	31
21	5	3	5	5	4	4	4	3	33
22	3	4	4	3	3	3	3	4	27
23	3	3	3	5	4	3	4	4	29
24	5	4	4	5	3	4	4	4	33
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	3	2	5	4	4	5	4	5	32
27	3	4	3	5	5	5	5	4	34
28	3	4	4	4	5	4	4	4	32
29	3	5	3	4	5	5	5	5	35
30	5	3	4	5	4	5	4	4	34
31	5	4	3	5	3	4	4	4	32
32	5	4	3	5	5	4	4	4	34
33	5	4	3	5	5	5	5	5	37
34	3	3	4	3	4	4	4	4	29
35	5	4	4	5	5	3	4	3	33
36	4	4	4	3	3	5	3	4	30
37	5	4	4	5	5	4	4	4	35

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

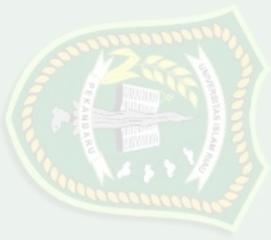
UNIVERSITAS ISLAM RIAU



38	5	3	4	4	4	3	3	3	29
39	5	5	3	4	5	4	4	4	34
40	5	2	4	3	4	3	4	4	29
41	5	4	4	3	3	3	4	4	30
42	5	5	4	4	4	4	4	5	35
43	3	3	3	3	3	4	3	4	26
44	5	2	4	4	3	3	4	3	28
45	3	3	3	4	4	4	3	3	27
46	5	4	5	5	5	4	4	4	36
47	3	3	3	3	4	3	3	3	25
48	4	3	3	5	5	4	4	4	32
49	3	3	3	4	4	3	3	3	26
50	3	4	4	3	3	3	4	3	27
51	3	3	4	3	5	5	3	4	30
52	5	4	4	4	3	4	4	4	32
Jumlah									1623

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Lampiran 3: Prekuensi Jawaban Responden

1. Seleksi

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	16	30,8	30,8	30,8
4	16	30,8	30,8	61,5
5	20	38,5	38,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	16	30,8	30,8	30,8
4	17	32,7	32,7	63,5
5	19	36,5	36,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	18	34,6	34,6	34,6
4	24	46,2	46,2	80,8
5	10	19,2	19,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,9	1,9	1,9
3	15	28,8	28,8	30,8
Valid 4	31	59,6	59,6	90,4
5	5	9,6	9,6	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	16	30,8	30,8	30,8
Valid 4	29	55,8	55,8	86,5
5	7	13,5	13,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

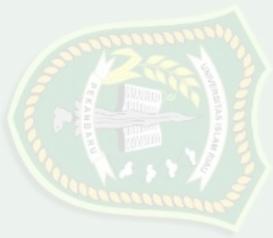
P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	9	17,3	17,3	17,3
Valid 4	38	73,1	73,1	90,4
5	5	9,6	9,6	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,9	1,9	1,9
3	23	44,2	44,2	46,2
Valid 4	10	19,2	19,2	65,4
5	18	34,6	34,6	100,0
Total	52	100,0	100,0	





P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,9	1,9	1,9
3	13	25,0	25,0	26,9
Valid 4	23	44,2	44,2	71,2
5	15	28,8	28,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	16	30,8	30,8	30,8
Valid 4	24	46,2	46,2	76,9
5	12	23,1	23,1	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	5,8	5,8	5,8
3	19	36,5	36,5	42,3
Valid 4	21	40,4	40,4	82,7
5	9	17,3	17,3	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	5,8	5,8	5,8
3	22	42,3	42,3	48,1
Valid 4	20	38,5	38,5	86,5
5	7	13,5	13,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,9	1,9	1,9
3	14	26,9	26,9	28,8
Valid 4	28	53,8	53,8	82,7
5	9	17,3	17,3	100,0
Total	52	100,0	100,0	

2. Penempatan Karyawan**P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	19	36,5	36,5	36,5
Valid 4	5	9,6	9,6	46,2
5	28	53,8	53,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	11,5	11,5	11,5
3	15	28,8	28,8	40,4
Valid 4	25	48,1	48,1	88,5
5	6	11,5	11,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	



P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	26,9	26,9	26,9
Valid 4	31	59,6	59,6	86,5
Valid 5	7	13,5	13,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	16	30,8	30,8	30,8
Valid 4	16	30,8	30,8	61,5
Valid 5	20	38,5	38,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	16	30,8	30,8	30,8
Valid 4	17	32,7	32,7	63,5
Valid 5	19	36,5	36,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	18	34,6	34,6	34,6
Valid 4	24	46,2	46,2	80,8
Valid 5	10	19,2	19,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	



P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,9	1,9	1,9
3	15	28,8	28,8	30,8
Valid 4	31	59,6	59,6	90,4
5	5	9,6	9,6	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	16	30,8	30,8	30,8
Valid 4	29	55,8	55,8	86,5
5	7	13,5	13,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**