

**PENGARUH SELEKSI DAN PENEMPATAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN
NEGARA DAN LELANG
MAKASSAR**

SKRIPSI



**ARIEF HIDAYAT
NIM 105721124320**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

**JUDUL PENELITIAN:
PENGARUH SELEKSI DAN PENEMPATAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN
NEGARA DAN LELANG
MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

**ARIEF HIDAYAT
NIM: 105721124320**

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

**“Pikiran yang tidak diganggu oleh emosi berkecamuk adalah sebuah benteng, tempat berlindung terkokoh bagi manusia untuk berteduh dan berlindung”
(Marcus Aurelius)**

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunia-Nya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan kepada Ibuku yang tercinta dan Almarhum Bapakku yang saya sayangi, Kakak-kakaku, dan teman-temanku yang saya banggakan.

PESAN DAN KESAN

PESAN

“Masa perkuliahan merupakan tempat dimana akan hal-hal baru yang akan selalu dikenang”

KESAN

“Masuk ke dunia perkuliahan, saya mendapatkan banyak ilmu baru dan banyak teman-teman baru yang hebat.”



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar

Nama Mahasiswa : **ARIEF HIDAYAT**

No. Stambuk/ NIM : 105721124320

Program Studi : **Manajemen**

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 11 Mei 2024 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 14 Mei 2024

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Muchriady Muchran, S.Kom., M.M
NIDN : 0909058203

Ir. Muhammad Akib, M.M
NIDN : 0014106010

Mengetahui

Ketua Program Studi

Dr. H. Abdurrahman, S.E., M.Si
NBM: 0902116603

Nasrullah, SE., MM.
NBM: 1151132



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Arief Hidayat, Nim: 105721124320 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0005/SK-Y/61201/091004/2024, Tanggal 6 Dzulqa'dah 1445 H / 14 Mei 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 6 Dzulqa'dah 1445 H
14 Mei 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekertaris : Agusdiwana Suami, S.E., M.Acc.
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M
2. Zalkha Soraya, S.E., M.M
3. Dr. Ahmad Ac, ST., M.M
4. Ismail Rasulong, S.E., M.M

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar


Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651 507



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



SURAT PERNYATAAN KEABSAHAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Arief Hidayat**
No. Stambuk / Nim : 105721124320
Program studi : **Manajemen**
Judul Skripsi : Pengaruh Seleski dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi ini saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 6 Dzulqa'dah 1445 H
14 Mei 2024 M

Yang Membuat Pernyataan,



Arief Hidayat
NIM: 105721124320

Diketahui Oleh:



Dekan
Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 661507

Ketua Program Studi
Nasrullah, SE., MM.
NBM: 1151132

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama : Arief Hidayat
NIM : 105721124320
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 14 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan,


Arief Hidayat
NIM: 105721124320

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis **Almarhum Bapak Drs. Gali dan Ibu Nuraini K.** yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan Seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Muchriady Muchran S. Kom., M.M selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Ir. Muhammad Akib, M.M , selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan Skripsi hingga ujian Skripsi.
6. Bapak Andi Risfan Rizaldi, S.E., M.M selaku Penasehat Akademik yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam menyusun rencana studi.
7. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Tak lupa saya ucapkan banyak terima kasih juga kepada kedua orang tua saya Almarhum Bapak Drs. Gali dan Ibu saya Nuraini K. yang senantiasa memberikan do`a, perhatian dan semangat dalam menempuh pendidikan hingga proses penyelesaian tugas akhir ini.

10. Pimpinan dan staf pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Makassar terima kasih telah membantu memberikan fasilitas tempat penelitian kepada penulis.
11. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020, terkhusus Manajemen 20G dan HR20D yang senantiasa memberikan bantuan dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
12. Terima kasih kepada teman-teman Man'Ana atas segala bantuannya, sebagai tempat bertukar pikiran, sebagai tempat bercerita, tempat menghilangkan rasa penat dan lelah.
13. Terima kasih kepada teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberi semangat dan dukungannya serta waktu luangnya dalam membantu pengerjaan tugas akhir ini.

Akhirnya sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 24 Februari 2024

Penulis

Arief Hidayat

ABSTRAK

ARIEF HIDAYAT. 2024. *Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar*. Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Muchriady Muchran dan Muhammad Akib

Penelitian ini merupakan penelitian jenis deskripsi kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh seleksi dan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar. Metode yang digunakan pada penelitian yaitu dengan observasi, kuesioner dan dokumentasi. Populasi dan sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 40 responden dengan metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang diolah melalui bantuan *software Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Versi 27*.

Berdasarkan pada hasil penelitian ini menunjukkan hasil uji t yang telah diperoleh pada variabel seleksi (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,145 > 0,312$ dengan nilai signifikansi dari X1 terhadap Y sebesar 0,039 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai α yaitu 0,05 ($0,039 < 0,05$). Berdasarkan pada hasil penelitian ini menunjukkan hasil uji t yang diperoleh pada variabel penempatan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,760 > 0,312$ dengan nilai signifikansi dari X2 terhadap Y sebesar 0,009 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai α yaitu 0,05 ($0,009 < 0,05$). Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel seleksi dan penempatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar.

Kata Kunci : *Seleksi, Penempatan Kerja, Produktivitas Kerja*

ABSTRACT

ARIEF HIDAYAT. 2024. *The Influence of Selection and Job Placement on Employee Productivity at the State Assets and Auction Office in Makassar. Thesis, Management Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University Makassar. Supervised by Muchriady Muchran and Muhammad Akib.*

This research is a quantitative descriptive study aiming to understand and analyze the impact of selection and job placement on employee productivity at the State Assets and Auction Office in Makassar. The data collecting methods used in this research include observation, questionnaires, and documentation. The population and sample used in this research consist of 40 respondents, with the data analysis method being multiple linear regression analysis, processed using Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 27 software.

Based on the results of this research, the t-test results obtained for the selection variable (X1) against employee productivity (Y) show a value of $t\text{-calculated} > t\text{-table}$ or $2.145 > 0.312$, with a significance value of X1 against Y being 0.039, which is less than the value of alpha, that is 0.05 ($0.039 < 0.05$). Similarly, based on the results of this research, the t-test results obtained for the job placement variable (X2) against employee productivity (Y) show a value of $t\text{-calculated} > t\text{-table}$ or $2.760 > 0.312$, with a significance value of X2 against Y being 0.009, which is also less than the value of alpha, that is 0.05 ($0.009 < 0.05$). From the results of this research, it can be concluded that the variables of selection and job placement have a positive and significant impact on employee productivity at the State Assets and Auction Office in Makassar.

Keywords : Selection, Job Placement, Employee Productivity

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Tinjauan Teori.....	7
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2. Seleksi.....	11
3. Penempatan Kerja.....	18
4. Produktivitas Kerja.....	22
B. Tinjauan Empirik.....	25

C. Kerangka Pikir	32
D. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	34
C. Jenis dan Sumber Data.....	34
D. Populasi dan Sampel	35
E. Metode Pengumpulan Data	36
F. Definisi Operasional Variabel.....	37
G. Metode Analisis Data	37
H. Uji Hipotesis.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	40
B. Hasil Penelitian.....	48
C. Pembahasan	63
BAB V PENUTUP	67
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	73

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3.1 Skor Jawaban	34
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	37
Tabel 4.1 Data Kepegawaian Berdasarkan Jabatan 2024	42
Tabel 4.2 Data Kepegawaian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.3 Data Kepegawaian Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	43
Tabel 4.4 Data Kepegawaian Berdasarkan Lama Bekerja	43
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	48
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	49
Tabel 4.8 Analisis Variabel Seleksi (X1).....	50
Tabel 4.9 Analisis Frekuensi Jawaban Responden Pada Variabel Penempatan Kerja (X2)	52
Tabel 4.10 Analisis Frekuensi Jawaban Responden Variabel Pada Produktivitas Kerja (Y)	53
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas	54
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	59
Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis (Uji T)	61
Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi KPKNL Makassar	45
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	56
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	58



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tercapainya sebuah tujuan organisasi karena adanya kinerja sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu unsur dalam organisasi maupun perusahaan yang sangat penting dalam keberlangsungan dan peningkatan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi maupun perusahaan merupakan pegawai atau karyawan yang sedang bekerja. Pegawai memiliki keterampilan yang berbeda-beda. Setiap organisasi maupun perusahaan tentunya harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang dapat mengelola semua pegawai atau karyawan yang bekerja. Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi maupun perusahaan harus dilaksanakan dengan baik agar pegawai atau karyawan yang dipekerjakan dapat memenuhi standar yang baik pula. Untuk dapat memenuhi pegawai atau karyawan yang dapat memenuhi standar tentunya organisasi atau perusahaan harus melakukan seleksi pegawai dan penempatan kerja yang jelas.

Seleksi dan penempatan kerja merupakan dua hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Untuk memuat pegawai yang berkualitas bagi organisasi maupun perusahaan, tentunya manajemen sumber daya manusia akan melakukan seleksi dan menempatkan pegawai yang telah diseleksi ke pekerjaan yang telah ditentukan. Menurut (Siswanto, 2015) seleksi adalah sebuah prosedur untuk mengartikulasikan panggilan untuk tindakan calon pelamar potensial untuk diterima atau ditolak. Seleksi pegawai dilakukan untuk memastikan bahwa orang yang direkrut memiliki kemampuan, kompetensi, dan

karakteristik tertentu untuk menemukan seseorang yang diperlukan untuk menemukan seseorang yang dapat dipercaya. Apabila seleksi telah dilakukan, organisasi maupun perusahaan akan melakukan penempatan kerja.

Penempatan kerja merupakan sebuah tindakan pemberian tugas atau pekerjaan kepada pegawai bertujuan untuk menempatkan pegawai pada posisi atau departemen yang tepat sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Penempatan kerja mencakup pengaturan lokasi dan lingkungan dimana pegawai akan ditempatkan untuk menjalankan tugasnya. Penempatan kerja menurut (Larasati, 2018) merupakan kebijakan manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk menempatkan posisi atau jabatan seseorang berdasarkan kompetensinya agar dapat menjalankan tugas dengan efektif dan efisien. Jika manajemen SDM menempatkan pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuan, pegawai akan mengalami penurunan produktivitas kerja yang dapat menghambat kinerja organisasi maupun perusahaan.

Produktivitas kerja menurut (Mangkunegara, 2013) adalah suatu hasil kualitatif dan kuantitatif dari pekerjaan yang dicapai pegawai selama tugasnya dan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Dalam konteks seleksi dan penempatan kerja, dimungkinkan terdapat pengaruh positif antara kedua hal tersebut terhadap produktivitas kerja pegawai. Jika proses seleksi dilakukan dengan baik dan dipadukan dengan penempatan pekerjaan yang tepat maka akan menghasilkan tenaga kerja yang berkualifikasi tinggi serta dapat beradaptasi secara cepat di lingkungan organisasi baru sehingga mampu meningkatkan produktivitasnya. Sementara itu, dalam konteks perusahaan saat ini yang semakin kompetitif dalam pasar global maka penting bagi setiap perusahaan untuk melakukan seleksi dan penempatan kerja secara tepat guna meningkatkan

produktivitas. Proses seleksi harus dilakukan secara cermat sesuai dengan persyaratan jabatan tertentu sehingga mendapatkan calon pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang baik serta mampu beradaptasi dengan baik di lingkungan baru.

Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar (KPKNL) merupakan sebuah Lembaga atau unit vertikal Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Kementerian Keuangan yang bertugas dalam hal kekayaan negara, pengelolaan dan pengendalian utang piutang dan lelang. Dalam konteks Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar, seleksi dan penempatan kerja yang tepat dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai sehingga hasil yang ingin dicapai oleh kantor ini dapat terpenuhi.

Dalam proses seleksi, tes keterampilan, wawancara, dan pengecekan referensi harus dilakukan secara cermat untuk memastikan bahwa pegawai yang dipilih memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh kantor ini. Pegawai yang telah melewati proses seleksi dengan baik akan memiliki motivasi yang tinggi dan fokus dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, penempatan kerja yang sesuai dengan keterampilan, kemampuan, dan minat pegawai juga penting untuk meningkatkan produktivitas. Dengan menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai, mereka dapat menggunakan potensi mereka secara maksimal dan merasa lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Seleksi dan penempatan kerja dalam sebuah organisasi maupun perusahaan memiliki keterkaitan satu sama lain. Seleksi dan penempatan kerja yang dilakukan dengan baik dan benar serta sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi maupun perusahaan dapat menghasilkan karyawan atau

pegawai yang kompeten dan memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Namun, jika seleksi dan penempatan kerja tidak dilakukan secara tepat, dampak negatif terhadap produktivitas kerja dapat terjadi. Pegawai yang tidak cocok dengan pekerjaannya mungkin mengalami penurunan motivasi dan kurang efisien dalam menjalankan tugas. Selain itu, kesalahan dan ketidakmampuan dalam melaksanakan tugas dapat mengakibatkan penurunan produktivitas secara keseluruhan.

Faktor sumber daya manusia (SDM) bersifat kompleks yang ini mencakup proses seleksi dan penempatan kerja pegawai yang dilakukan sesuai prosedur yang berlaku. Dari rangkaian kegiatan tersebut, dapat dipastikan proses seleksi dan penempatan kerja pegawai yang kurang lancar menjadi permasalahan yang akan muncul di kemudian hari. Misalnya di Indonesia, terkadang calon tenaga kerja yang lolos seleksi tidak sesuai kualifikasi pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya dan penempatan kerja yang dilakukan tidak tepat sasaran karena tidak memperhatikan terlebih dahulu latar belakang tenaga kerja yang ingin ditempatkan ke jabatan baru, sehingga produktivitas kerja pegawai akan menurun sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal dan mengakibatkan kinerja tempat mereka bekerja pun ikut menurun. Tahapan proses ini penting karena seleksi dan penempatan kerja yang tepat akan menciptakan tenaga kerja dengan kemampuan maksimal, sehingga menguntungkan seluruh perusahaan maupun instansi pemerintahan.

Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Makassar yang merupakan unit vertikal Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Kementerian Keuangan perlu memastikan bahwa proses seleksi dan penempatan kerja yang dilakukan dengan baik agar terhindar dari kejadian tersebut. Apabila

seleksi dan penempatan kerja yang dilakukan dengan baik dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja pegawai, mengurangi resiko kelelahan dan kesalahan, serta memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan di kantor ini.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah untuk memperoleh hasil penelitian yang sesuai sebagai berikut :

1. Apakah seleksi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar?
2. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan lelang Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian didasarkan untuk mendeskripsikan fenoma yang terjadi pada objek penelitian. Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh seleksi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian merupakan faedah atau keuntungan yang diperoleh dari sebuah permasalahan yang diteliti. Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, Adapun manfaat dari penelitian ini. Diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini, peneliti dapat memperoleh sebuah pengalaman serta ilmu pengetahuan yang dapat dijadikan sebagai referensi dalam memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Bagi Kantor

Dapat dijadikan sebagai acuan untuk masukan maupun informasi dalam membantu memecahkan permasalahan mengenai pengaruh seleksi dan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai khususnya pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar

3. Bagi Akademik

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan sebagai rujukan perbandingan ataupun sebagai bahan pustaka untuk penelitian-penelitian kedepannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses dalam mengatur semua hal yang dikerjakan baik itu individu maupun kelompok. Manajemen berperan penting dalam segala kegiatan guna untuk meningkatkan kinerja untuk mendapatkan hasil yang kompeten.

Manajemen menurut (Handoko, 2012) merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pemantuan upaya dan penggunaan sumber daya anggota organisasi serta sarana organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang didirikan.

Manajemen menurut (Terry & Rue, 2013) merupakan sebuah proses atau kerangka kerja yang meliputi memimpin atau mengarahkan sekelompok orang menuju tujuan-tujuan sebenarnya dari organisasi.

Dari pendapat yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan pengertian dari manajemen adalah sebuah proses untuk mengendalikan dan mengarahkan segala pekerjaan baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan yang maksimal.

b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat penting dalam keberlangsungan hidup sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya

manusia mengatur semua manusia yang ada di perusahaan agar tertata dengan baik.

(Syofandi, 2008) berpendapat bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan strategis dalam menjalankan tugas-tugas manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian dalam semua aktivitas atau tugas operasional tenaga kerja. Ini mencakup proses perekrutan, pemilihan, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang mencakup promosi, penurunan pangkat dan pemindahan, penilaian kinerja, pemberian imbalan, hubungan industri, hingga memberhentikan tenaga kerja. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif dari tenaga kerja organisasi dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia menurut (Mangkunegara, 2013) ialah proses merencanakan, mengorganisir, mengkoordinasikan, melaksanakan, dan mengawasi pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, dan pemisahan tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi.

Dari pendapat yang telah diuraikan tersebut, dapat disimpulkan definisi dari manajemen sumber daya manusia ialah segala proses yang melibatkan segala tugas-tugas manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian segala aktivitas tenaga kerja guna untuk mencapai tujuan organisasi,

Menurut (Hasibuan, 2014) mengatakan ada beberapa ruang lingkup manajemen sumber daya manusia diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan sebuah proses dalam menentukan sasaran atau tujuan dari organisasi atau perusahaan dan menentukan strategi atau rencana untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Dalam manajemen, perencanaan atau planning merupakan salah satu fungsi dari manajemen yang penting dan menjadi dasar bagi fungsi manajemen lainnya.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian atau Organizing ialah suatu tindakan dimana tugas dan wewenang, tanggung jawab, serta kegiatan lainnya dibagi dalam diantara kelompok dalam sebuah organisasi untuk menggapai tujuan organisasi yang ditentukan dan dapat dicapai secara efektif serta efisien. Dalam pengorganisasian juga harus fleksibel dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja baik itu lingkungan internal maupun lingkungan eksternal.

c. Pengarahan (*Briefing*)

Pengarahan atau briefing ialah proses dalam memberikan arahan dan instruksi kepada tenaga kerja atau anggota organisasi guna memperoleh hasil yang efektif dan efisien.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian atau controlling ialah sebuah tindakan dalam mengatur tenaga kerja baik itu secara individu maupun kelompok guna mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Pengendalian yang dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia dapat

difungsikan sebagai suatu tolak ukur kinerja tenaga kerja apakah tenaga kerja tersebut bekerja dengan baik atau tidak.

e. Pengadaan (*Building*)

Pengadaan atau building ialah proses mengelola sumber daya manusia dimulai perekrutan, seleksi pegawai, menempatkan pegawai, pengenalan lingkungan kerja guna untuk mendapatkan pegawai yang dibutuhkan dan sesuai standar yang telah ditetapkan.

f. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan atau development ialah sebuah proses dalam meningkatkan tenaga kerja dari segi kemampuan, keterampilan, dan kompetensi guna untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas tenaga kerja. Pengembangan harus dilakukan secara terencana agar pengelolaan tenaga kerja dapat tercapai secara maksimal.

g. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi ialah pemberian imbalan atas jasa atau kontribusi yang telah diberikan untuk perusahaan. Kompensasi dapat berupa pemberian gaji, upah, tunjangan hari tua, atau bonus-bonus dari perusahaan. Kompensasi ini tidak hanya pemberian imbalan berupa uang, tetapi perusahaan dapat memberikan kompensasi berupa promosi jabatan, liburan keluar negeri, dan lainnya sebagainya.

h. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian atau integration termasuk salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang menggabungkan kemauan

pegawai dengan kepentingan perusahaan guna untuk menjalin kerja sama dengan baik untuk tujuan perusahaan perusahaan.

i. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan atau maintenance ialah menjaga atau melakukan peningkatan terhadap kondisi kesehatan pegawai baik itu jasmani, rohani, maupun mental pegawai guna untuk para pegawai dapat bekerja dengan baik untuk perusahaan.

j. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan atau discipline ialah usaha dimana kesadaran dan kepatuhan pegawai dalam menaati atau mengikuti segala peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Kedisiplinan berperan penting membangun sikap taat pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

k. Pemberhentian (*Termination*)

Pemberhentian atau *termination* ialah suatu tindakan dimana pegawai diberhentikan dari pekerjaannya. Pemberhentian kerja disini tidak langsung secara spontan, melainkan adanya persetujuan dari kedua belah pihak.

2. Seleksi

a. Pengertian Seleksi

Seleksi menurut (Siswanto, 2015) adalah sebuah prosedur untuk mengartikulasikan panggilan untuk tindakan calon pegawai potensial untuk diterima atau ditolak. Banyak pertimbangan yang diperlukan untuk menemukan seseorang yang dapat dipercaya. Seleksi dilaksanakan tidak hanya untuk pengembangan atau penerimaan karena peluang jabatan,

seleksi dilakukan untuk memperoleh pegawai baru. Seleksi pegawai dilakukan untuk memastikan bahwa orang yang direkrut memiliki kemampuan, kompetensi, dan karakteristik tertentu sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

(Teguh, 2009) memberikan definisi seleksi merupakan sebuah proses yang terdiri dari berbagai langkah untuk memilih kandidat yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk posisi tertentu. Proses seleksi juga merupakan upaya sistematis untuk melaksanakan perencanaan tenaga kerja melalui pemilihan, evaluasi dan penyaringan pegawai yang berkualitas.

Menurut (Rivai, 2009) bahwa seleksi merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia yang pelaksanaannya akan dilakukan setelah proses perekrutan selesai. Artinya sudah terkumpulnya daftar para pelamar yang memenuhi persyaratan dan akan dipilih yang mana didefinisikan sebagai pegawai untuk organisasi. Proses inilah yang diartikan sebagai seleksi.

Dari uraian pendapat mengenai seleksi, disimpulkan bahwa seleksi ialah suatu prosedur yang dilakukan manajemen sumber daya manusia untuk memilih calon pegawai yang akan diterima bekerja di perusahaan. Para pelamar ini sudah memenuhi ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tempat dia melamar pekerjaan.

b. Proses Seleksi

Untuk memperoleh pegawai yang berpotensi untuk bekerja di perusahaan atau organisasi, banyak tahapan-tahapan yang perlu diikuti.

Berikut ini Langkah-langkah dalam melakukan proses seleksi menurut (Hasibuan, 2014) diantaranya yaitu :

a. Awal penerimaan

Calon pegawai yang ingin bekerja dimulai dapat mengunjungi bagian manajemen sumber daya manusia dengan mengajukan permohonan kerja secara tertulis ataupun melalui media lain seperti aplikasi.

b. Penerimaan lamaran

Meninjau kriteria administratif adalah tahap awal yang diperlukan oleh bagian pemilihan pekerjaan untuk menentukan apakah posisi tersebut siap atau tidak, serta mengevaluasi apakah pelamar memenuhi persyaratan yang diperlukan. Proses seleksi eksekutif mencakup pengisian formulir yang disediakan oleh lembaga, serta lampiran persyaratan dalam surat lamaran, termasuk persyaratan finansial jika diperlukan..

c. Pelaksanaan tes pekerjaan.

Pada tes ini bertujuan untuk mengumpulkan data atau informasi dari kandidat pegawai baru yang dapat kemudian disesuaikan dengan posisi atau tugas yang akan diberikan setelah lolos. Adapun beberapa tes yang perlu diikuti meliputi :

1) Tes tulis

Tes tulis ini dapat dilaksanakan secara subjektif maupun objektif

- a) Tes tertulis secara subjektif ialah membuat esai secara singkat untuk memperoleh impresi tentang karakter kepribadian calon pegawai.

b) Tes tertulis secara objektif ialah tes yang dilaksanakan dengan menjawab beberapa pertanyaan dengan cara :

1. *True false test*, yaitu suatu tes yang menentukan suatu pilihan antara benar atau salah terhadap suatu topik atau materi.
2. *Multiple Choice test*, yaitu tes yang menentukan pilihan yang paling akurat dari beberapa pilihan jawaban yang telah disediakan.
3. *Completion test*, yaitu menyempurnakan jawaban yang telah tersedia di belakang pertanyaan.
4. *Short answer*, yaitu memberikan jawaban pertanyaan dengan jawaban yang singkat dan jelas.

2) Tes psikologi

Tes psikologi ialah salah satu metode untuk melakukan seleksi calon pegawai, pada tes ini calon pegawai akan di uji apakah pegawai ini sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Tes psikologi dalam seleksi kerja meliputi :

1. *Intelligence test*, bisa disebut juga sebagai tes kecerdasan yaitu tes yang menguji kepribadian mental dalam hal kemampuan berpikir secara menyeluruh dan rasional.
2. *Personality test*, disebut juga tes kepribadian yaitu menguji karakteristik mental dalam hal kesiapan berkolaborasi, sifat memimpin, kejujuran, serta faktor-faktor karakter lainnya yang diperlukan organisasi.

3. *Appitude test*, disebut juga tes bakat yaitu menguji dan mengukur kemampuan kecerdasan intelektual (IQ) calon pegawai apakah memiliki potensi untuk ditingkatkan di masa depan.
4. *Interest test*, disebut juga tes minat yaitu menguji jenis posisi atau tugas mana yang paling disukai oleh calon pegawai dan menilai apakah calon pegawai tersebut sesuai serta bersemangat dalam menjalankan tugas yang akan diberikan.
5. *Achievement test*, disebut juga tes prestasi dimana tes ini ialah menguji dan mengukur apa calon pegawai akan mampu mencapai hasil yang baik serta melakukan tugas yang diberikan kepadanya. Pengujian prestasi ini sebaiknya dilakukan secara teliti dan mendalam untuk mengetahui apakah calon pegawai memiliki sikap dan motivasi yang kuat dalam mencapai hasil kerja yang optimal.

d. Wawancara seleksi

Tes wawancara ialah suatu tes untuk mengidentifikasi tingkat keahlian calon pegawai dan untuk mendapatkan informasi yang lebih rinci tentang keterampilan calon pegawai sehingga dapat diputuskan apakah calon pegawai tersebut sudah dapat diterima atau tidak untuk melaksanakan tugas yang akan diberikan.

e. Tes kesehatan

Tes kesehatan merupakan suatu tes untuk melakukan pemeriksaan kesehatan fisik calon pegawai apakah memiliki kesehatan yang baik atau tidak. Tes ini termasuk penting untuk pegawai yang ingin bekerja. Jika kesehatan pegawai buruk, maka dapat berpengaruh pada kinerja pegawai

tersebut dan dapat menurunnya kinerja perusahaan, Begitupun sebaliknya.

c. Kendala-Kendala Yang Terjadi Saat Proses Seleksi

Menurut (Mulyati, 2018), ada beberapa kendala dalam proses seleksi, diantaranya :

1) Tolak ukur

Dalam tolak ukur ini merupakan sebuah kesulitan dalam menentukan standar penilaian yang akan digunakan untuk melakukan kualifikasi-kualifikasi secara objektif.

2) Penyeleksian

Hambatan dalam penyeleksian ini merupakan kesulitan mendapatkan penyeleksi yang sungguh-sungguh, berkualitas, jujur, dan obyektif dalam melakukan penilaian.

3) Pelamar kerja

Kesulitan untuk mendapatkan respons yang jujur dari pelamar, mereka selalu berusaha memberikan respons-respons mengenai hal-hal yang positif saja tentang dirinya sedangkan hal yang negatif disembunyikan.

d. Indikator Seleksi

(Simamora, 2011) memberikan indikator-indikator pada seleksi kerja, yaitu :

1) Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan rangkuman pendidikan calon pegawai pada saat proses seleksi. Tingkat pendidikan yang diperlukan oleh perusahaan, biasanya bervariasi tergantung pada jenis pekerjaan dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2) Referensi

Referensi dalam seleksi berupa rujukan sumber informasi yang dapat digunakan perusahaan saat mengevaluasi kualifikasi dan kandidat calon pegawai. Referensi yang diberikan harus sesuai dengan pekerjaan yang ingin ditargetkan dan dapat dipercaya.

3) Pengalaman

Pengalaman merupakan seberapa banyak pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki calon pegawai untuk melamar pekerjaan di perusahaan.

4) Kemampuan dalam berbahasa inggris

Kemampuan ini dapat menjadi faktor yang dipertimbangkan oleh perusahaan, jika perusahaan memerlukan pegawai yang memiliki kemampuan berbahasa inggris untuk mengisi pekerjaan yang membutuhkan kemampuan berbahasa inggris yang baik.

5) Kesehatan

Pemeriksaan kesehatan fisik calon pegawai yang biasanya dilakukan oleh dokter perusahaan bertujuan untuk menjaga keamanan perusahaan. Tes ini termasuk penting untuk pegawai yang ingin bekerja. Jika kesehatan pegawai buruk, maka dapat berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut dan dapat menurunkan kinerja perusahaan, Begitupun sebaliknya.

6) Tes tulis

Serangkaian tes yang wajib diikuti oleh calon pegawai yang ingin bekerja di perusahaan. Tes ini berfungsi untuk menguji pengetahuan calon pegawai dan menjadi bahan pertimbangan untuk

menerima calon pegawai tersebut untuk bekerja di perusahaan. Dalam tes tulis ini dapat berupa pemberian soal seperti pilihan ganda, esai, ataupun dilakukan melalui computer.

7) Wawancara

Mengidentifikasi tingkat keahlian calon pegawai dan untuk mendapatkan informasi yang lebih rinci tentang keterampilan calon pegawai sehingga dapat diputuskan apakah calon pegawai tersebut dapat diterima atau tidak.

3. Penempatan Kerja

a. Pengertian Penempatan

Penempatan kerja menurut (Larasati, 2018) adalah kebijakan manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk menetapkan posisi atau jabatan seseorang berdasarkan kompetensinya agar dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien.

Menurut (Haryati & Hajar, 2016) Penempatan merupakan suatu kebijakan yang dilakukan oleh sumber daya manusia yang ada di sebuah organisasi untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang. Penugasan ini bisa berupa penempatan awal bagi pegawai baru yang direkrut, namun juga bisa mencakup promosi, pengalihan (transfer), penurunan jabatan (demosi), atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

Dari uraian pendapat diatas, dapat disimpulkan penempatan kerja merupakan suatu kebijakan yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia untuk pemberian penugasan kerja atau menempatkan pegawai pada posisi tertentu sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya serta dapat mempertanggung jawabkan segala resiko dan

peluang yang berhubungan dengan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan.

Penempatan kerja bertujuan untuk menempatkan pegawai yang nantinya akan bekerja sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya agar kinerja sumber daya manusia di sebuah perusahaan atau organisasi dapat menjadi produktif.

b. Prinsip-Prinsip Penempatan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2014) ada beberapa prinsip dari penempatan kerja yang harus diperhatikan yaitu :

1. Prinsip kemanusiaan

Suatu prinsip yang menganggap manusia sebagai unsur pegawai yang memiliki Harga diri, kemauan, keinginan, cita-cita dan kemampuan harus sama menghargai statusnya sebagai manusia yang tidak pantas dianggap sebagai mesin.

2. Prinsip demokrasi

Prinsip ini menunjukkan saling menghormati, saling menyegani dan saling melengkapi dalam segala tindakan.

3. Prinsip *the right man on the right place*

The right man on the right place artinya orang yang tepat di tempat yang tepat pula. Dalam konteks penempatan kerja, setiap orang di setiap organisasi, yang berarti bahwa penempatan semua orang di organisasi harus didasarkan pada bakat, keahlian dan pengalaman pelatihan orang yang bersangkutan.

4. Prinsip *equal pay for equal work*

Equal pay for equal work berfokus pada pemberian Kompensasi untuk pegawai baru akan ditentukan sesuai dengan kinerja pengalaman kerja yang diterima oleh pegawai.

5. Prinsip kesatuan arah

Prinsip ini berlaku untuk semua pegawai yang bekerja di dalam perusahaan untuk melaksanakan tugas tersebut, kita membutuhkan satu arah dan kita membutuhkan unit administrasi. Melaksanakan tugas sesuai dengan program dan rencana yang disajikan.

6. Prinsip kesatuan tujuan

Prinsip ini berkaitan erat dengan kesatuan arah, yaitu arah pegawai harus fokus pada tujuan yang ingin dicapai.

7. Prinsip kesatuan komando

Pegawai yang selalu terpengaruh oleh perintah yang diberikan. Oleh karena itu, setiap pegawai di perusahaan hanya akan memiliki satu atasan.

8. Prinsip efisiensi dan produktivitas kerja

Prinsip ini menjadi kunci tujuan suatu perusahaan atau organisasi karena untuk mencapai tujuan tersebut, efisiensi dan produktivitas kerja harus tercapai oleh Perusahaan.

c. Indikator Penempatan Kerja

Penempatan kerja menurut (Yuniarsih dan Suwatno, 2013) memiliki indikator yang menyangkut penempatan kerja, diantaranya yaitu:

1. Pendidikan, merupakan pendidikan dapat diukur melalui dua indikator ini yaitu :

- a. Pendidikan yang semestinya, yaitu Pendidikan yang harus dilakukan sesuai dengan ketentuan yang ada.
 - b. Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain jika diperlukan, dengan pelatihan tambahan yang menjadi persyaratan pendidikan yang semestinya.
2. Pengetahuan kerja, pegawai harus membutuhkan pengetahuan kerja yang benar. Pengalaman kerja ini harus diperoleh sebelum penugasan dan harus diperoleh saat melamar posisi. Pengetahuan yang dimaksudkan disini dapat diukur dengan indikator sebagai berikut.
- a. Pendistribusian kerja dengan jelas dan benar
 - b. Mengetahui tugas dasar dan fungsinya
 - c. Memahami struktur pekerjaan dengan baik dan jelas
3. Keterampilan kerja, yaitu Keterampilan dan pengetahuan khusus untuk melaksanakan pekerjaan yang hanya dapat diperoleh melalui pelatihan. Ada indikator dalam keterampilan kerja ini, diantaranya :
- a. Kemampuan mental, seperti Analisis untuk membuat data, membuat keputusan, menghitung dan menghafal, serta berbagai macam kemampuan lainnya
 - b. Keterampilan fisik, seperti memperbaiki mesin yang tersendat, memperbaiki saluran pipa air, memotong, dan lain sebagainya.
 - c. Kemampuan sosial, seperti dapat berinteraksi dengan orang lain, memberikan kesan terhadap orang lain, berpidato, menawarkan barang, dan lain sebagainya.
4. Pengalaman bekerja, adalah penilaian tentang jangka waktu atau periode kerja yang telah dilalui seseorang dalam memahami tugas-

tugas atau suatu pekerjaan dan telah menjalankan dengan sukses.

Terdapat indikator mengenai pengalaman kerja diantaranya :

- a. Lama bekerja
- b. Tingkat pengetahuan
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan yang dijalani.

4. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menurut (Mangkunegara, 2013) adalah suatu hasil kualitatif dan kuantitatif dari pekerjaan yang dicapai pegawai selama tugasnya dan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Dalam konteks seleksi dan penempatan kerja, dimungkinkan terdapat pengaruh positif antara kedua hal tersebut terhadap produktivitas kerja pegawai. Jika proses seleksi dilakukan dengan baik dan dipadukan dengan penempatan pekerjaan yang tepat maka akan menghasilkan tenaga kerja yang berkualifikasi tinggi serta dapat beradaptasi secara cepat di lingkungan organisasi baru sehingga mampu meningkatkan produktivitasnya.

Menurut (Sutrisno, 2019) produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara prestasi yang diperoleh dengan kontribusi tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu. Kontribusi tenaga kerja disini merujuk pada penggunaan sumber daya yang optimal dan efisien.

Produktivitas kerja menurut (Jackson, 2014) diartikan sebagai peningkatan efisiensi kerja untuk keterampilan pegawai yaitu input dan menghasilkan Barang atau jasa (produk) yaitu output.

Dari uraian definisi produktivitas diatas, dapat disimpulkan produktivitas kerja merupakan suatu hasil kualitatif dan kuantitatif yang

diperoleh dengan kontribusi tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu dan sebagai peningkatan efisiensi kerja untuk keterampilan pegawai baik itu untuk input ataupun output.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.

Menurut Sedarmayanti dalam (Badriyah, 2017) mengemukakan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Sikap kerja

Sikap kerja adalah tanggapan evaluatif yang ditunjukkan oleh seseorang terhadap objek dengan tingkat sikap yang positif, negatif, atau netral. Sikap menempatkan semuanya dalam sebuah kerangka pemikiran yang menyukai atau tidak menyukai suatu objek, bergerak mendekati atau menjauhi objek tersebut.

2. Tingkat keterampilan

Kemampuan ditentukan oleh pendidikan formal dan tidak resmi, keberadaan pelatihan dalam manajemen dan mengawasi, dan keterampilan dalam teknik industri. Pegawai yang memiliki pendidikan dan telah mengikuti pelatihan tentu memiliki potensi untuk meningkatkan efisiensi kerja.

3. Hubungan antar pegawai dengan pimpinan organisasi

Relasi antara pekerja dan kepemimpinan organisasi yang tercermin dalam kolaborasi antara kepemimpinan organisasi dan pekerja untuk meningkatkan efisiensi melalui siklus pengawasan kualitas dan evaluasi terkait kinerja yang unggul.

4. Efisiensi Pegawai

Efisiensi kerja merupakan hakekat dari perwujudan metode-metode kerja. Namun, secara keseluruhan, hasil dari suatu pekerjaan juga ditentukan oleh individu yang melaksanakan pekerjaan tersebut dan lingkungan dimana individu tersebut bekerja. Tenaga kerja sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai agar dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan, yaitu produktivitas kerja yang optimal.

5. Kewiraswastaan

Kewiraswastaan atau kewirausahaan dapat dilihat sebagai pengambilan resiko, kreativitas saat mencoba sesuatu dan berada di jalur yang benar saat mencoba sesuatu.

c. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut (Sutrisno, 2019) ada beberapa indikator yang berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan,

Kemampuan disini dapat diamati dari keahlian seorang pegawai yang bergantung pada bakat yang dimiliki serta kesungguhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Hal ini merupakan salah satu yang dirasakan baik oleh mereka yang bekerja maupun oleh mereka yang menikmati hasil dari pekerjaannya.

3. Semangat kerja

Dalam hal ini bisa terlihat dari semangat kerja dan prestasi yang dicapai dalam satu hari berikutnya dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Upaya seseorang untuk meningkatkan kualitas dan kemampuannya, baik secara pribadi maupun profesional.

5. Mutu

Dapat dilihat dari hasil kerja yang dapat memberikan informasi tentang kualitas kerja pegawai dan dengan meningkatkan mutu pegawai berguna untuk mencapai hasil terbaik yang pada akhirnya menguntungkan perusahaan dan pegawai itu sendiri.

6. Efisiensi

Dapat ditinjau dari kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik, berhasil, dan tanpa pemborosan waktu, tenaga, biaya, dan sumber daya lainnya.

B. Tinjauan Empirik

Tinjauan empirik adalah suatu metode penelitian yang menggunakan data empiris atau data yang diperoleh dari pengamatan, pengalaman langsung, atau eksperimen untuk menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis. Dalam tinjauan empirik ini, juga dilakukan pengkajian ulang dari hasil penelitian yang pernah dilakukan peneliti sebelumnya. Pengkajian ulang penelitian terdahulu dapat membantu para peneliti-peneliti selanjutnya

dijadikan sebagai inspirasi dan pemahaman secara menyeluruh mengenai posisi penelitian.

Penelitian terdahulu juga dapat dijadikan sebagai perbandingan dan bahan acuan untuk penelitian ini. Berikut beberapa penelitian yang dijadikan sebagai perbandingan dan bahan acuan :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Suwarto (2015)	Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di BMT Familier Kota Gajah Lampung Tengah	Seleksi (X_1) Penempatan (X_2) Produktivitas Kerja (Y)	Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu Uji Reabilitas, Uji Normalitas Data, Analisis Korelasi Rank Spearman, dan Uji t	Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu : (1) seleksi pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, jika seleksi pegawai baik maka produktivitas kerja pegawai juga baik; (2) Penempatan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai, jika penempatan pegawai baik maka produktivitas pegawai juga baik.
2.	Yun Irma Muliani Pangonti, Andi Syarifuddin, Nurdam Buhaerah (2020)	Analisis Seleksi Dan Penempatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Pertanian Dan Pangan	Seleksi (X_1) Penempatan (X_2) Produktivitas Kerja (Y)	Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu Observasi, Wawancara, Kuesioner	Berdasarkan hasil dari analisis data yang diperoleh pada penelitian ini, disimpulkan : (1) Seleksi memiliki pengaruh pada produktivitas kerja pegawai;

		Daerah Kabupaten Morowali Utara			(2) Penempatan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai; (3) Seleksi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja pegawai.
3.	Astriani Rama Atmaji, Mansur (2017)	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Bank Papua Jayapura	Rekrutmen (X_1) Seleksi (X_2) Penempatan (X_3) Produktivitas Kerja (Y)	Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji t, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi	Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh pada penelitian ini, disimpulkan : (1) Rekrutmen memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Bank Papua Jayapura; (2) Seleksi tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Bank Papua Jayapura; (3) Penempatan tenaga kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Bank Papua Jayapura; (4) Penempatan tenaga kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Bank Papua Jayapura.
4.	Khoirul Fata (2020)	Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Pegawai	Seleksi (X_1) Penempatan (X_2)	Teknik analisis data yang digunakan	Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh pada

		Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bagian Produksi Di PT. Tunas Madukara Indah	Produktivitas Kerja (Y)	pada penelitian ini yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda	penelitian ini, disimpulkan : (1) Seleksi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT Tunas Madukara Indah; (2) Penempatan memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pada PT Tunas Madukara Indah.
5.	Ades Asike (2021)	Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang X	Seleksi (X_1) Penempatan (X_2) Produktivitas Kerja (Y)	Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji f, Uji Koefisien Determinan. Analisis ini menggunakan program pengolahan data SPSS versi 22.0	Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh pada penelitian ini, disimpulkan : (1) Seleksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang X; (2) Penempatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang X; (3) Seleksi dan penempatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara Bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang X.
6.	Siska Tjut Nya Din, Jacky S.B Sumarauw (2018)	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap	Rekrutmen (X_1) Seleksi (X_2) Penempatan (X_3)	Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini	Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dalam penelitian ini, disimpulkan :

		Produktivitas Kerja Di PT. HM. Sampoerna. TBK	Produktivitas Kerja (Y)	yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji t, Uji f, Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2), dan Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis ini menggunakan program pengolahan data SPSS versi 23.0	(1) Rekrutmen, seleksi, penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. HM. Sampoerna Kota Manado; (2) Rekrutmen tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. HM. Sampoerna Kota Manado; (3) Seleksi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. HM. Sampoerna Kota Manado; (4) Penempatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. HM. Sampoerna Kota Manado.
7.	Gloria Natalia Mandik, Adolfina, Greis M Sendow (2019)	Pengaruh Pendidikan, Penempatan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Paniki Manado	Pendidikan (X_1) Penempatan (X_2) Kepuasan Kerja (X_3) Produktivitas (Y)	Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji t.	Berdasarkan hasil dari analisis data yang diperoleh pada penelitian ini, disimpulkan : (1) Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Paniki Mandiri; (2) Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. PLN (Persero)

					<p>Rayon Paniki Mandiri;</p> <p>(3) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Paniki Mandiri;</p> <p>(4) Pendidikan, penempatan, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Paniki Mandiri.</p>
8.	Denok Sunarsi (2018)	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mercolade Tangerang	Rekrutmen (X_1) Seleksi (X_2) Pelatihan (X_3) Produktivitas Kerja (Y)	Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t dan Uji f, dan Uji Koefisien Determinasi (R^2)	<p>Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh pada penelitian ini, disimpulkan :</p> <p>(1) Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Mercolade Tangerang;</p> <p>(2) Seleksi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Mercolade Tangerang;</p> <p>(3) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Mercolade Tangerang;</p> <p>(4) Rekrutmen, seleksi, dan pelatihan berpengaruh secara bersama-sama terhadap</p>

					produktivitas kerja pada PT. Mercolade Tangerang.
9.	Tari JN Syafitri, Lucy Chairael (2019)	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja Dan Kualitas SDM Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang)	Rekrutmen (X_1) Seleksi (X_2) Penempatan (X_3) Kualitas SDM (X_4) Produktivitas Kerja (Y)	Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu Uji Validitas, Uji Relabilitas, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji f, dan Uji Koefisien Determinasi. Analisis data ini menggunakan program pengolahan data SPSS versi 23.0	Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh pada penelitian ini, disimpulkan : (1) Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Bank Syariah Mandiri KC Padang; (2) Seleksi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Bank Syariah Mandiri KC Padang; (3) Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Bank Syariah Mandiri KC Padang; (4) Kualitas SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Bank Syariah Mandiri KC Padang; (5) Rekrutmen, seleksi, penempatan kerja dan kualitas SDM bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pada Bank Syariah Mandiri KC Padang.
10	Wisdalia Maya Sari (2018)	Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Rekrutmen (X_1) Penempatan (X_2) Produktivitas Kerja (Y)	Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas	Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh pada penelitian ini, disimpulkan : (1) Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

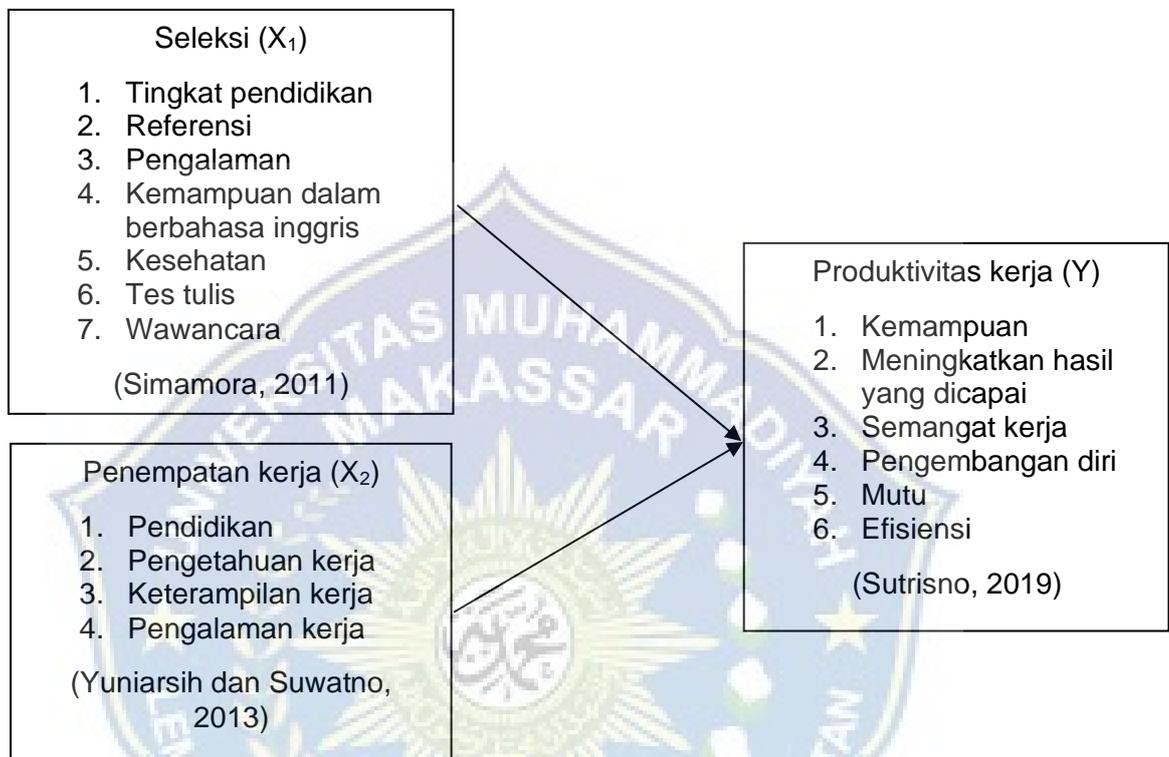
		Pada PT. Sindang Brothers Kota Lubuklinggau		Uji t, Uji f, Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis data ini menggunakan program pengolahan data SPSS versi 17.0	pada PT. Sindang Brothers Kota Lubuklinggau; (2) Penempatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Sindang Brothers Kota Lubuklinggau.
--	--	---	--	---	---

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah struktur konseptual atau pendekatan berpikir yang digunakan untuk memahami dan menganalisis suatu masalah, situasi, atau topik tertentu. Kerangka pikir membantu dalam mengorganisasi informasi, membuat asumsi yang relevan, dan merumuskan pemecahan masalah secara sistematis. Adapun skema berpikir dalam penelitian ini adalah pengaruh seleksi dan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja.

Secara teoritis seleksi dan penempatan kerja memiliki pengaruh produktivitas kerja pegawai, seleksi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan karena apabila proses seleksi dilaksanakan dengan baik dan tepat maka dapat mempengaruhi produktivitas kerjanya menjadi lebih baik. Begitu pula penempatan kerja mempengaruhi produktivitas kerja. Apabila perusahaan menempatkan karyawan dengan tepat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dapat meningkatkan produktivitas kerja meningkat. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khoirul Fata (2020) yang mengatakan seleksi dan penempatan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dari penelitian terdahulu yang telah dipaparkan diatas, Adapun gambaran kerangka pikir yang akan diteliti oleh peneliti terkait seleksi dan penempatan terhadap produktivitas kerja adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pikir diatas, penulis merumuskan hipotesis yang sebagai pengajuan jawaban sementara yang sesuai dengan permasalahan yang ingin diteliti sebagai berikut :

1. Diduga seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang makassar.
2. Diduga penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang diterapkan adalah penelitian kuantitatif, yang merupakan jenis penelitian yang mencerminkan pendekatan yang menggunakan angka, statistik, dan pengukuran dalam pengumpulan dan analisis data untuk memahami serta menjelaskan fenomena yang sedang diselidiki. Fokus utama penelitian kuantitatif adalah merumuskan dan menguji hipotesis, mengenali pola atau tren, serta mendapatkan pemahaman yang lebih terukur dan obyektif tentang subjek penelitian.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dimana tempat dilakukannya penelitian ini. Lokasi penelitian ini dipilih dikarenakan seleksi dan penempatan kerja sangat penting pada sebuah kantor pemerintahan seperti kantor kementerian, kantor dinas, maupun kantor lembaga lainnya. Penelitian ini akan dilakukan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar (KPKNL) yang berlokasi di Gedung Keuangan Negara I, Jl. Urip Sumoharjo Lorong 6 No.KM.4, Kota Makassar. Waktu penelitian untuk memperoleh data dilaksanakan pada bulan Desember-Februari 2024.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Jenis data yang diterapkan pada penelitian ini adalah data kuantitatif, yang terdiri dari angka-angka yang diperoleh dari subjek penelitian dan akan digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam konteks penelitian ini..

2. Sumber data

Sumber data dalam penelitian adalah subjek yang menjadi sumber data yang diperoleh. Ada dua sumber data yang digunakan dalam penelitian tersebut diantaranya sebagai berikut.

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya atau pihak pertama. Biasanya, data primer dianggap sebagai data utama karena keakuratannya tidak diragukan lagi. Pegawai pada KPKPNL Makassar merupakan sumber data primer untuk penelitian ini.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui perantara media. Data ini digunakan sebagai penopang data primer. Dalam penelitian ini, data sekunder dapat berupa dokumen, angket, buku-buku literatur maupun media perantara lainnya.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi Menurut (Sugiyono, 2010) keseluruhan dari objek atau subjek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini, populasi merujuk pada seluruh pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar, yang berjumlah 40 orang.

2. Sampel

Sampel menurut (Sugiyono 2010) adalah kecil dari populasi, yang terdiri dari beberapa individu populasi. Adapun teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini ialah teknik sensus sampling (sampling jenuh) dimana

pengambilan sampel ini semua populasi digunakan sebagai sampel yang berjumlah 40 pegawai.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang digunakan untuk memperoleh data-data yang valid dari penelitian. Ada beberapa metode yang digunakan dalam pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

1. Observasi, metode ini dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap kondisi langsung yang berada pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar.
2. Kuesioner, suatu teknik survei yang melibatkan serangkaian pertanyaan yang diberikan kepada responden, baik dalam bentuk tertutup maupun terbuka, dengan pilihan jawaban yang telah disiapkan. Dalam metode ini, responden diminta untuk memilih satu jawaban dari pilihan yang tersedia. Skala pengukuran yang digunakan dalam metode ini adalah skala Likert dengan tingkatan sebagai berikut::

Tabel 3.1 Skor Jawaban

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

3. Dokumentasi, merupakan metode yang digunakan peneliti dengan cara menganalisis dokumen-dokumen tertulis seperti buku, majalah, dokumen foto, arsip perusahaan, dan lain sebagainya.

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan pemberian definisi terhadap variabel-variabel yang diteliti. Definisi dari variabel-variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator Variabel
Seleksi (X_1)	Seleksi merupakan prosedur prosedur yang dilakukan manajemen sumber daya manusia untuk memilih calon pelamar yang akan diterima bekerja di perusahaan	1. Tingkat pendidikan 2. Referensi 3. Pengalaman 4. Kemampuan dalam berbahasa inggris 5. Kesehatan 6. Tes tulis 7. Wawancara
Penempatan Kerja (X_2)	Penempatan kerja merupakan penugasan kerja atau menempatkan pegawai pada posisi tertentu sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya.	1. Pendidikan 2. Pengetahuan kerja 3. Keterampilan kerja 4. Pengalaman kerja
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kualitatif dan kuantitatif yang diperoleh dengan kontribusi tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu dan sebagai peningkatan efisiensi kerja untuk keterampilan pegawai baik itu untuk input ataupun output.	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi

G. Metode Analisis Data

Untuk menjawab hipotesis yang telah diuraikan, maka akan digunakan metode analisis data sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif, merupakan suatu metode statistik yang dipakai untuk menafsirkan data dengan cara menjelaskan atau menguraikan data yang telah terkumpul. Tujuannya adalah memberikan gambaran tentang objek yang sedang diteliti, seperti memeriksa tren variabel penelitian dan menarik kesimpulan untuk memperjelas pemahaman tentang objek penelitian.

2. Uji validitas, metode ini digunakan untuk mengukur sejauh mana item kuesioner sah dan tidak sah. Item kuesioner dapat dikatakan sah jika pertanyaan yang ada didalam kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka item kuesioner yang diukur sah.

Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka item kuesioner yang diukur tidak sah.

3. Uji reliabilitas, merupakan teknik yang dipakai untuk mengevaluasi sejauh mana alat pengukur konsisten dalam penggunaannya, artinya alat pengukur tersebut menghasilkan hasil yang serupa saat digunakan berulang kali dari waktu ke waktu. Reliabilitas diukur dengan menggunakan *Cronbach alpha*. Variabel yang diukur dianggap reliabel jika nilai *Cronbach alpha*-nya lebih besar dari 0,60.
4. Uji Asumsi klasik, merupakan statistik yang digunakan untuk memeriksa apakah asums-asumsi yang diperlukan oleh model statistik tertentu memenuhi kondisi yang diharapkan. Asumsi ini seringkali mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji homoskedastisitas.
5. Analisis regresi linear berganda adalah teknik yang digunakan untuk memproyeksikan bagaimana perubahan dalam variabel dependen berkaitan dengan perubahan dalam dua atau lebih variabel independen yang berfungsi sebagai prediktor, ketika nilai-nilai mereka dimanipulasi. Penggunaan metode ini bertujuan untuk menilai apakah seleksi dan penempatan kerja berdampak secara signifikan pada produktivitas kerja. Adapun rumus yang digunakan pada analisis regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas kerja

X1 = Seleksi

X2 = Penempatan kerja

b0 = Konstanta

b1,b2 = Koefisien Regresi

e = Error Standar

H. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis secara parsial (Uji t)

Uji hipotesis (Uji t) dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh individu dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk melakukan pengujian hipotesis secara parsial (Uji t), aplikasi SPSS V.27 dipilih karena dianggap memiliki tingkat akurasi yang tinggi.

b. Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) secara umum mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen (seleksi dan penempatan pekerja) dalam menjelaskan variabel dependen (produktivitas kerja) sangat terbatas. Sebaliknya, apabila nilai yang diperoleh mendekati angka 1, ini menandakan variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel kompleks.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL)

Pada tahun 1971 struktur organisasi dan sumber daya manusia Panitia Urusan Piutang Negara (PUPN) tidak mampu menangani penyerahan piutang negara yang berasal dari kredit investasi. Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 1976 dibentuk Badan Urusan Piutang Negara (BUPN) dengan tugas mengurus penyelesaian piutang negara sebagaimana Undang-Undang Nomor 49 Prp Tahun 1960 tentang Panitia Urusan Piutang Negara, sedangkan PUPN yang merupakan panitia interdepartemental hanya menetapkan produk hukum dalam pengurusan piutang negara.

Sebagai penjabaran Keppres tersebut, maka Menteri Keuangan mengeluarkan Surat Keputusan Nomor 517/MK/IV/1976 tentang susunan organisasi dan tata kerja BUPN, dimana tugas pengurusan piutang Negara dilaksanakan oleh Satuan Tugas (Satgas) BUPN. Untuk mempercepat proses pelunasan piutang negara macet, diterbitkanlah Keputusan Presiden Nomor 21 Tahun 1991 yang menggabungkan fungsi lelang dan seluruh aparatnya dari lingkungan Direktorat Jenderal Pajak ke dalam struktur organisasi BUPN, sehingga terbentuklah organisasi baru yang bernama Badan Urusan Piutang dan Lelang Negara (BUPLN). Sebagai tindak lanjut, Menteri Keuangan memutuskan bahwa tugas operasional pengurusan piutang Negara dilakukan oleh Kantor Pelayanan Pengurusan Piutang Negara (KP3N), sedangkan tugas operasional lelang dilakukan oleh Kantor Lelang Negara (KLN).

Selanjutnya, berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 177 Tahun 2000 yang ditindaklanjuti dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 2/KMK.01/2001 tanggal 3 Januari 2001, BUPLN ditingkatkan menjadi Direktorat Jenderal Piutang dan Lelang Negara (DJPLN) yang fungsi operasionalnya dilaksanakan oleh Kantor Pengurusan Piutang dan Lelang Negara (KP2LN).

Reformasi Birokrasi di lingkungan Departemen Keuangan pada tahun 2006 menjadikan fungsi pengurusan piutang negara dan pelayanan lelang digabungkan dengan fungsi pengelolaan kekayaan negara pada Direktorat Pengelolaan Barang Milik/Kekayaan Negara (PBM/KN) dan Direktorat Jenderal Perbendaharaan (DJPb), sehingga berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 66 Tahun 2006 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Presiden Nomor 10 Tahun 2005 11 tentang Unit Organisasi dan Tugas Eselon I Kementerian Republik Indonesia, DJPLN berubah menjadi Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN), dan KP2LN berganti nama menjadi Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) dengan tambahan fungsi pelayanan di bidang kekayaan negara dan penilaian yang diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 154/PMK.01/2021 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jendral Kekayaan Negara, Bab II Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang.

Sejalan dengan sikap Empati dalam memberikan pelayanan, KPKNL Makassar juga memberikan moto layanan "WAwasan" untuk menunjukkan profesionalisme para pegawai dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), wawasan memiliki arti hasil mewawas, tinjauan, pandangan, konsepsi cara pandang. Secara khusus bagi KPKNL Makassar, Motto ini mengandung dua makna yaitu:

1. Pegawai KPKNL Makassar memiliki kompetensi, pengetahuan dan wawasan yang luas terkait tugas dan fungsi layanan yang dilaksanakannya.
2. KPKNL Makassar tidak hanya bertujuan untuk menyelesaikan tugas layanannya, tetapi juga bertujuan memberikan pemahaman dan wawasan yang komprehensif kepada setiap pengguna jasa terkait layanan yang diberikan oleh KPKNL Makassar.

Adapun data jumlah pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Makassar yang berjumlah 40 orang. Berikut jumlah data kepegawaian periode Januari 2024 :

Tabel 4.1 Data Kepegawaian Berdasarkan Jabatan 2024

No	Jenis Jabatan	Jumlah
1	Kepala Kantor	1
2	Kepala Subbagian Umum	1
3	Kepala Seksi Pengelolaan Kekayaan Negara	1
4	Kepala Seksi Hukum dan Informasi	1
5	Kepala Seksi Piutang Negara	1
6	Kepala Seksi Kepatuhan Internal	1
7	Pelaksana Subbagian Umum	6
8	Pelaksana Pengelolaan Kekayaan Negara	3
9	Pelaksana Hukum dan Informasi	3
10	Pelaksana Piutang Negara	2
11	Pelaksana Kepatuhan Internal	2
12	Pelelang Ahli Muda	3
13	Pelelang Ahli Pertama	6
14	Penilai Pemerintah Ahli Pertama	3
15	Pranata Keuangan APBN Mahir	1
16	PPNPN	5
Total		40

Sumber : Data Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Makassar

Tabel 4.2 Data Kepegawaian Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Pria	22
2	Wanita	18
Total		40

Sumber : Data Kepegawaian Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Makassar

Tabel 4.3 Data Kepegawaian Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1	SLTP	0
2	SLTA	1
3	D3	4
4	S1	25
5	S2	10
Total		40

Sumber : Data Kepegawaian Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Makassar

Tabel 4.4 Data Kepegawaian Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah
1	1-10 Tahun	4
2	11-20 Tahun	27
3	21-30 Tahun	9
4	31-40 Tahun	0
Total		40

Sumber : Data Kepegawaian Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPNKL)Makassar

Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar (KPKNL) merupakan sebuah Lembaga atau unit vertikal Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Kementerian Keuangan yang bertugas dalam hal kekayaan negara, pengelolaan dan pengendalian utang piutang dan lelang. Lembaga tersebut menyelenggarakan acara untuk mensosialisasikan pengetahuan tentang lelang dan permasalahan hukum terkait lelang, yang bertujuan untuk

mengatasi berbagai permasalahan hukum yang dihadapi dalam lelang. Acara ini dihadiri oleh para pemangku kepentingan seperti bank pemerintah/swasta, kejaksaan, dan pengadilan negeri di Makassar dan beberapa kabupaten. Dalam konteks Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar, seleksi dan penempatan kerja yang tepat dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai sehingga hasil yang ingin dicapai oleh kantor ini dapat terpenuhi.

2. Visi Misi

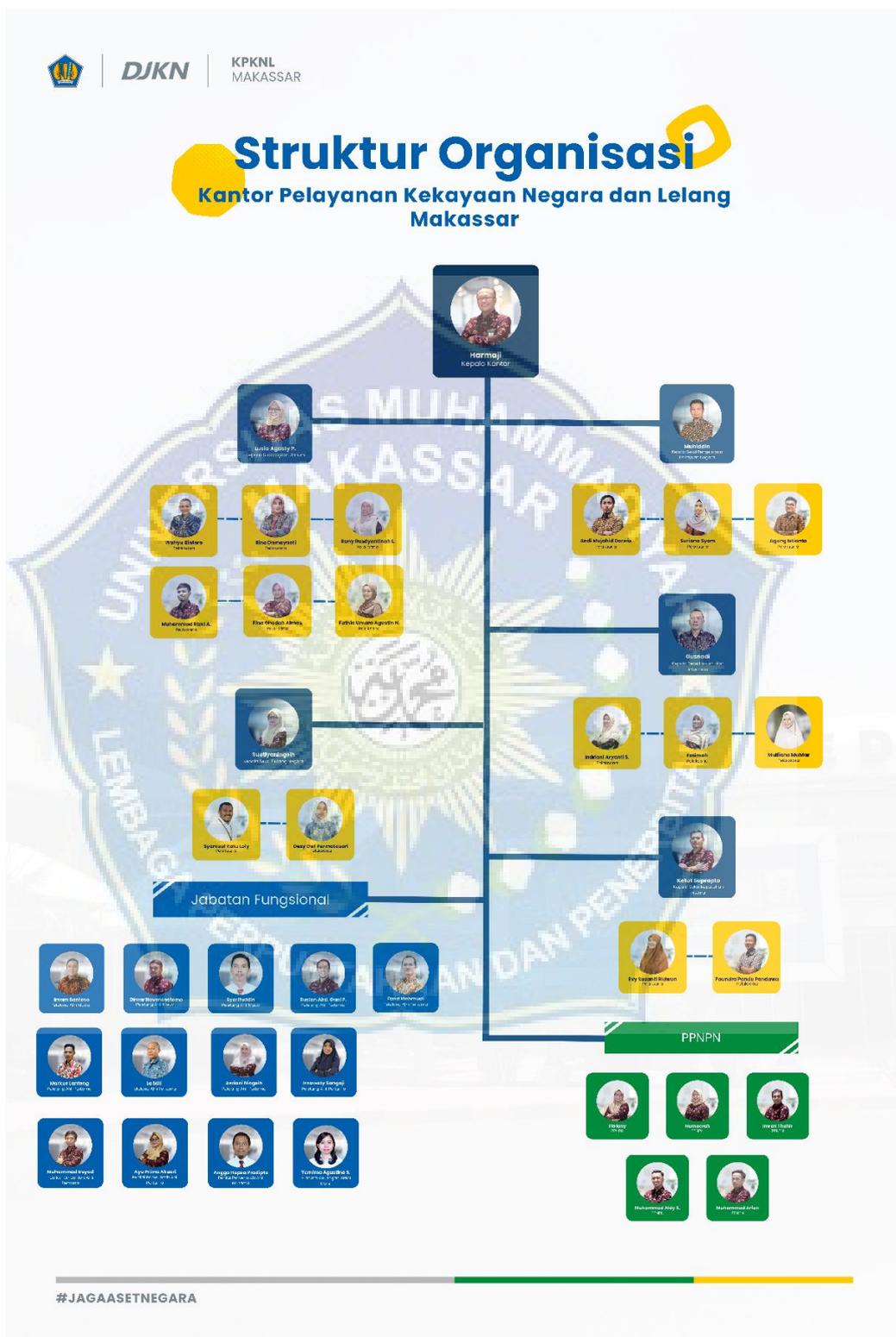
1. Visi

Menjadi Pengelola Kekayaan Negara yang Profesional dan Akuntabel dalam rangka mendukung visi Kementerian Keuangan: Menjadi Pengelola Keuangan Negara untuk mewujudkan Perekonomian Indonesia yang Produktif, Kompetitif, Inklusif, dan Berkeadilan, serta untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.

2. Misi

- Mengoptimalkan pengelolaan kekayaan negara.
- Mengamankan kekayaan negara secara fisik, administrasi, dan hukum.
- Meningkatkan tata kelola dan nilai tambah pengelolaan kekayaan negara.
- Menghasilkan nilai kekayaan negara yang wajar dan dapat dijadikan acuan dalam berbagai keperluan

3. Struktur Organisasi KPKNL Makassar



#JAGAASETNEGARA

Gambar 4.1 Struktur Organisasi KPKNL Makassar

4. Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab

1) Kepala Kantor

Bagian ini mempunyai tugas mengelola Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar tersebut, kemudian bertanggung jawab atas kelangsungan kantor.

2) Seksi Bagian Umum

Subbagian Umum mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana dan pemantauan program serta dukungan teknis bagi pemangku jabatan fungsional, urusan sumber daya manusia, analisis kerja, keuangan, tata usaha, rumah beban tangga, kearsipan, perencanaan, pengadaan, penata usahaan, pengamanan, dan pengawasan barang milik negara serta pengelolaan area terpadu di lingkungan KPKNL.

3) Seksi Pengelolaan Kekayaan Negara

Seksi Pengelolaan Kekayaan Negara mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelaksanaan penetapan status penggunaan, pemanfaatan, pengamanan, pemeliharaan, penghapusan, pemindahan, pemusnahan, pengawasan, pengendalian, bimbingan teknis, penata usahaan dan akuntansi serta penyusunan laporan/daftar barang milik negara/kekayaan negara.

4) Seksi Hukum dan Informasi

Seksi Hukum dan Informasi mempunyai tugas melakukan penanganan perkara, pengelolaan dan pemeliharaan perangkat, jaringan, infrastruktur teknologi informasi dan komunikasi, penyajian informasi dan hubungan kemasyarakatan, implementasi sistem aplikasi, penyiapan bahan penyusunan rencana strategi, laporan akuntabilitas,

dan laporan tahunan, penata usahaan berkas kasus piutang negara, serta verifikasi penerimaan pembayaran piutang negara dan hasil lelang.

5) Seksi Piutang Negara

Seksi Piutang Negara mempunyai tugas menyiapkan bahan pelaksanaan pengurusan piutang negara dan kewenangan Panitia Urusan Piutang Negara, bimbingan, teknis, dan pembinaan, penata usahaan, penagihan serta optimalisasi dalam rangka pengelolaan piutang negara.

6) Seksi Kepatuhan Internal

Seksi Kepatuhan Internal mempunyai tugas melakukan pemantauan pengendalian intern, pengelolaan kinerja, pengelolaan risiko, kepatuhan terhadap kode etik dan disiplin, dan tindak lanjut hasil pengawasan, serta perumusan rekomendasi perbaikan proses bisnis.

7) Jabatan Fungsional

Jabatan Fungsional mempunyai tugas memberikan pelayanan fungsional dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Kekayaan Negara sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan yang melalui proses pengangkatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

8) PPNPN

PPNPN dikenal sebagai Pegawai Pemerintah Non Pegawai. PPNPN dalam lingkungan KPKNL Makassar berperan membantu seksi subbagian umum. PPNPN juga berperan aktif dalam menunjang tugas dan fungsi KPKNL Makassar termasuk pembangunan Zona Integritas Wilayah Bebas dari Korupsi di KPKNL Makassar.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

a. Analisis deskriptif responden

1. Karakteristik responden menurut jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dikelompokkan menjadi 2 jenis yaitu pria dan wanita, untuk lebih jelasnya maka disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Frekuensi (%)
1	Pria	22	55%
2	Wanita	18	45%
Jumlah		40	100%

Sumber : Olah Data Primer 2024

Berdasarkan data diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dimana jenis kelamin pria berada pada angka 22 responden (55%), sedangkan jenis kelamin wanita berada pada angka 18 responden (45%).

2. Karakteristik responden berdasarkan umur

Pada karakteristik ini, peneliti membagi rentang umur dalam beberapa kategori. Agar lebih jelasnya maka disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur Responden	Frekuensi	Frekuensi (%)
1	20-25 Tahun	1	2,5%
2	26-30 Tahun	5	12,5%
3	31-40 Tahun	19	47,5%
4	> 40 Tahun	15	37,5%
Jumlah		40	100(%)

Sumber : Olah Data Primer 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh hasil dari karakteristik responden berdasarkan umur, maka diasumsikan bahwa responden yang berumur dengan rentang 31 sampai 40 tahun memiliki angka 19 responden (47,5%), pada rentang umur lebih dari 40 tahun memiliki angka 15 responden (37,5%), selanjutnya pada rentang umur 26 sampai 30 tahun memiliki angka 5 responden (12,5%), dan rentang umur 20 sampai 25 tahun hanya mencapai 1 responden (2,5%) dan berada di bawah kategori rentang umur 26 tahun sampai 30 tahun.

3. Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan

Jenjang pendidikan pada karakteristik ini merupakan latar belakang pendidikan responden dimana yang menjadi sampel pada penelitian ini. Peneliti membagi kategori pendidikan pada karakteristik ini yaitu SLTP, SLTA, D3, S1, dan S2. Adapun pengelompokan jenjang pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Frekuensi (%)
1	SLTP	0	0%
2	SLTA	1	2,5%
3	D3	4	10%
4	S1	25	62,5%
5	S2	10	25%
Jumlah		40	100%

Sumber : Olah Data Primer 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan jenjang pendidikan S1 memiliki angka paling banyak yaitu sebanyak 25 responden (62,5%), pada urutan kedua S2 memiliki angka sebanyak 10 responden, selanjutnya pada jenjang pendidikan D3 memiliki 4 responden (10%), dan SLTA memiliki angka terkecil yaitu hanya 1 responden (2,5%) saja.

b. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif kuantitatif merupakan suatu hasil pengumpulan data yang berkaitan dengan topik penelitian. Dimana hasil analisis deskriptif penelitian ini berasal dari hasil interpretasi sumber data yaitu responden. Adapun hasil data yang telah diperoleh dan disajikan oleh peneliti secara sistematis sebagai berikut.

1. Analisis variabel seleksi (X1)

Seleksi merupakan prosedur-prosedur yang dilakukan manajemen sumber daya manusia untuk memilih calon pelamar yang akan diterima bekerja di perusahaan ataupun organisasi. Menurut Siswanto, banyak pertimbangan yang diperlukan untuk menemukan seseorang yang dapat dipercaya. Adapun hasil interpretasi responden yang diperoleh terkait variabel seleksi sebagai berikut.

Tabel 4.8 Analisis Variabel Seleksi (X1)

No	Item	Skor										Total Nilai	Rata-Rata
		STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)			
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	X1.1	1	1	2	1	3	19	4	19	5	0	136	3,4
2	X1.2	1	0	2	0	3	1	4	39	5	0	159	3,9
3	X1.3	1	0	2	0	3	0	4	21	5	19	179	4,4
4	X1.4	1	0	2	0	3	0	4	13	5	27	187	4,6
5	X1.5	1	0	2	4	3	12	4	22	5	1	140	3,5
6	X1.6	1	0	2	1	3	1	4	16	5	22	179	4,4
7	X1.7	1	0	2	2	3	25	4	12	5	1	132	3,3
8	X1.8	1	1	2	0	3	14	4	23	5	2	145	3,6
9	X1.9	1	0	2	0	3	0	4	12	5	28	188	4,7
10	X1.10	1	0	2	0	3	0	4	16	5	24	184	4,6
11	X1.11	1	0	2	0	3	0	4	22	5	18	181	4,5
12	X1.12	1	0	2	0	3	0	4	17	5	23	183	4,5
13	X1.13	1	0	2	0	3	0	4	12	5	28	188	4,7
14	X1.14	1	0	2	0	3	0	4	20	5	20	180	4,5
Rata-Rata Pada Variabel X1													4,1

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V.27

Berdasarkan pada tabel diatas, dari hasil rata-rata yang diperoleh pada setiap item pernyataan diperoleh jawaban responden yang berada di antara kurang setuju, setuju, dan sangat setuju. Adapun jawaban responden mayoritas berada di antara setuju dengan sangat setuju. Pada tabel tersebut diperoleh rata-rata jawaban responden pada variabel seleksi (X1) yang terdiri dari 14 butir pernyataan yaitu sebesar 4,1 yang berarti responden pada penelitian ini merupakan pegawai KPKNL Makassar mempunyai jawaban mayoritas yang berada di antara setuju dan sangat setuju terhadap indikator pada seleksi yang meliputi tingkat pendidikan, referensi, pengalaman, kemampuan dalam berbahasa inggris, kesehatan, tes tulis, dan wawancara. responden yang berpartisipasi dalam mengisi instrumen penelitian ini merupakan pegawai KPKNL Makassar yang berjumlah 40 pegawai.

2. Analisis variabel penempatan kerja (X2)

Penempatan kerja merupakan penugasan kerja atau menempatkan pegawai pada posisi tertentu sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya serta dapat mempertanggung jawabkan segala resiko dan peluang yang berhubungan dengan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan. Menurut Larasati, penempatan kerja adalah kebijakan manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk menetapkan posisi atau jabatan seseorang berdasarkan kompetensinya agar dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien. Adapun hasil interpretasi responden terkait variabel penempatan kerja sebagai berikut.

Tabel 4.9 Analisis Frekuensi Jawaban Responden Pada Variabel Penempatan Kerja (X2)

No	Item	Skor										Total Nilai	Rata-Rata
		STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)			
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	X2.1	1	0	2	0	3	1	4	12	5	27	186	4,6
2	X2.2	1	0	2	0	3	1	4	10	5	29	188	4,7
3	X2.3	1	0	2	0	3	2	4	9	5	29	187	4,6
4	X2.4	1	0	2	0	3	2	4	9	5	29	187	4,6
5	X2.5	1	0	2	0	3	1	4	17	5	22	181	4,5
6	X2.6	1	0	2	0	3	3	4	12	5	25	182	4,5
7	X2.7	1	0	2	0	3	0	4	20	5	20	180	4,5
8	X2.8	1	0	2	0	3	1	4	10	5	29	188	4,7
Rata-Rata Pada Variabel X2													4,6

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V.27

Berdasarkan pada tabel diatas, dari hasil rata-rata yang diperoleh pada setiap item pernyataan diperoleh jawaban responden yang berada di sangat setuju. Adapun rata-rata yang diperoleh jawaban responden pada variabel penempatan kerja (X2) yang terdiri dari 8 butir pernyataan yaitu sebesar 4,6 yang berarti responden pada penelitian ini merupakan pegawai KPKNL Makassar mempunyai jawaban sangat setuju terhadap indikator pada penempatan kerja yang meliputi pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja. responden yang berpartisipasi dalam mengisi instrumen penelitian ini merupakan pegawai KPKNL Makassar yang berjumlah 40 pegawai.

3. Analisis variabel produktivitas kerja (Y)

Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kualitatif dan kuantitatif yang diperoleh dengan kontribusi tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu dan sebagai peningkatan efisiensi kerja untuk keterampilan pegawai baik itu untuk input ataupun output. Menurut Sutrisno, Kontribusi tenaga kerja pada produktivitas kerja disini merujuk pada penggunaan sumber daya yang optimal dan efisien. Adapun hasil interpretasi responden terkait variabel produktivitas kerja sebagai berikut.

Tabel 4.10 Analisis Frekuensi Jawaban Responden Variabel Pada Produktivitas Kerja (Y)

No	Item	Skor										Total Nilai	Rata-Rata
		STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)			
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Y.1	1	0	2	0	3	1	4	8	5	31	190	4,7
2	Y.2	1	0	2	0	3	0	4	16	5	24	184	4,6
3	Y.3	1	0	2	0	3	0	4	15	5	25	185	4,6
4	Y.4	1	0	2	0	3	0	4	14	5	26	186	4,6
5	Y.5	1	0	2	0	3	1	4	12	5	27	186	4,6
6	Y.6	1	0	2	0	3	2	4	13	5	25	183	4,5
7	Y.7	1	0	2	0	3	0	4	15	5	25	185	4,6
8	Y.8	1	0	2	0	3	0	4	17	5	23	183	4,5
9	Y.9	1	0	2	0	3	0	4	8	5	32	192	4,8
10	Y.10	1	0	2	0	3	0	4	13	5	27	187	4,6
11	Y.11	1	0	2	0	3	1	4	21	5	18	177	4,4
12	Y.12	1	0	2	0	3	1	4	10	5	29	188	4,7
Rata-Rata Pada Variabel Y													4,6

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V.27

Berdasarkan pada tabel diatas, dari hasil rata-rata yang diperoleh pada setiap item pernyataan diperoleh jawaban responden yang berada di sangat setuju. Adapun rata-rata yang diperoleh jawaban responden pada variabel produktivitas kerja (Y) yang terdiri dari 12 butir pernyataan yaitu sebesar 4,6 yang berarti responden pada penelitian ini merupakan pegawai KPKNL Makassar mempunyai jawaban yang berada di sangat setuju terhadap indikator pada produktivitas kerja yang meliputi kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi. responden yang berpartisipasi dalam mengisi instrumen penelitian ini merupakan pegawai KPKNL Makassar yang berjumlah 40 pegawai.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan metode yang digunakan untuk mengukur sejauh mana item kuesioner sah dan tidak sah. Item kuesioner dapat dikatakan sah jika pertanyaan yang ada didalam kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Item kuesioner pada penelitian ini dapat dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan untuk memperoleh nilai r tabel digunakan rumus $df = N-2$. Pada penelitian ini $N = 40$, sehingga $df = 40-2 = 38$. Jadi r tabel pada penelitian adalah $df 38 = 0,312$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item kuesioner yang digunakan dapat dikatakan valid. Agar lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel hasil uji data validitas berikut.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Validitas		Keterangan
			r_{hitung}	r_{tabel}	
1.	SELEKSI	X1.1	0,614	0,312	Valid
		X1.2	0,561	0,312	Valid
		X1.3	0,398	0,312	Valid
		X1.4	0,478	0,312	Valid
		X1.5	0,556	0,312	Valid
		X1.6	0,517	0,312	Valid
		X1.7	0,635	0,312	Valid
		X1.8	0,767	0,312	Valid
		X1.9	0,313	0,312	Valid
		X1.10	0,390	0,312	Valid
		X1.11	0,451	0,312	Valid
		X1.12	0,523	0,312	Valid
		X1.13	0,357	0,312	Valid
		X1.14	0,329	0,312	Valid
2.	PENEMPATAN KERJA	X2.1	0,686	0,312	Valid
		X2.2	0,594	0,312	Valid
		X2.3	0,623	0,312	Valid
		X2.4	0,658	0,312	Valid
		X2.5	0,586	0,312	Valid
		X2.6	0,541	0,312	Valid
		X2.7	0,365	0,312	Valid
		X2.8	0,594	0,312	Valid

3.	PRODUKTIVITAS KERJA	Y.1	0,331	0,312	Valid
		Y.2	0,363	0,312	Valid
		Y.3	0,428	0,312	Valid
		Y.4	0,422	0,312	Valid
		Y.5	0,531	0,312	Valid
		Y.6	0,535	0,312	Valid
		Y.7	0,482	0,312	Valid
		Y.8	0,618	0,312	Valid
		Y.9	0,375	0,312	Valid
		Y.10	0,660	0,312	Valid
		Y.11	0,337	0,312	Valid
		Y.12	0,680	0,312	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V.27

Berdasarkan pada tabel diatas, terkait pengujian validitas dengan semua indikator pernyataan yang ada pada kuesioner sebagai alat ukur permasalahan pada penelitian Pengaruh Seleksi dan Penempatan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara (KPKNL) Makassar, peneliti memperoleh hasil dari keseluruhan item pernyataan pada kuesioner yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,312. Peneliti menyimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner dapat dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan metode ini digunakan untuk untuk mengukur keberadaan kesesuaian alat pengukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat pengukur tersebut memiliki hasil yang seragam apabila digunakan berulang kali pada waktu ke waktu. Reliabilitas diukur dengan *Cronbach alpha*. Variabel yang diukur dikatakan reliabel apabila nilai dari *Cronbach alpha* > 0,60. Adapun penyajian data hasil uji reliabilitas yang diperoleh peneliti sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

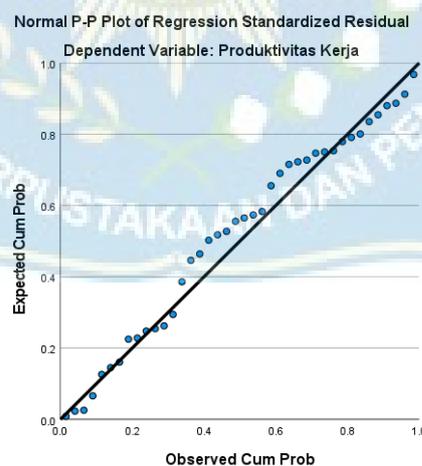
No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
1.	Seleksi	14	0,755	0,60	Reliabel
2.	Penempatan Kerja	8	0,719	0,60	Reliabel
3.	Produktivitas Kerja	12	0,697	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V.27

Pada tabel diatas, diketahui nilai alpha pada masing-masing variabel. Nilai alpha variabel X1 yaitu sebesar 0,755, pada variabel X2 penempatan kerja diperoleh nilai sebesar 0,719, dan nilai alpha pada variabel Y sebesar 0,697. Maka dapat disimpulkan nilai alpha pada masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari nilai probabilitas sebesar 0,60 dapat diartikan item-item pada setiap variabel dikatakan reliabel atau layak dijadikan sebagai alat ukur pengumpulan data dalam penelitian berikutnya.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas
Sumber : Hasil Olah Data SPSS V.27

Berdasarkan pada gambar 4.2 di atas, dapat dilihat penyebaran data pada penelitian ini mengikut garis normalitas sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah proses yang digunakan untuk menentukan sejauh mana variabel-variabel dalam model regresi berkorelasi satu sama lain. Model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi korelasi antar variabel independent atau variabel bebas. Menurut (Ghozali, 2016) ada gejala apabila terjadi dan tidak terjadi multikolinearitas sebagai berikut.

1. Jika nilai VIF < 10 atau nilai *Tolerance* > 0,01, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai VIF > 10 atau nilai *Tolerance* < 0,01, maka dapat disimpulkan terjadi multikolinearitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	25.370	7.423		3.418	.002		
	Seleksi	.235	.110	.305	2.145	.039	.916	1.091
	Penempatan Kerja	.444	.161	.392	2.760	.009	.916	1.091

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

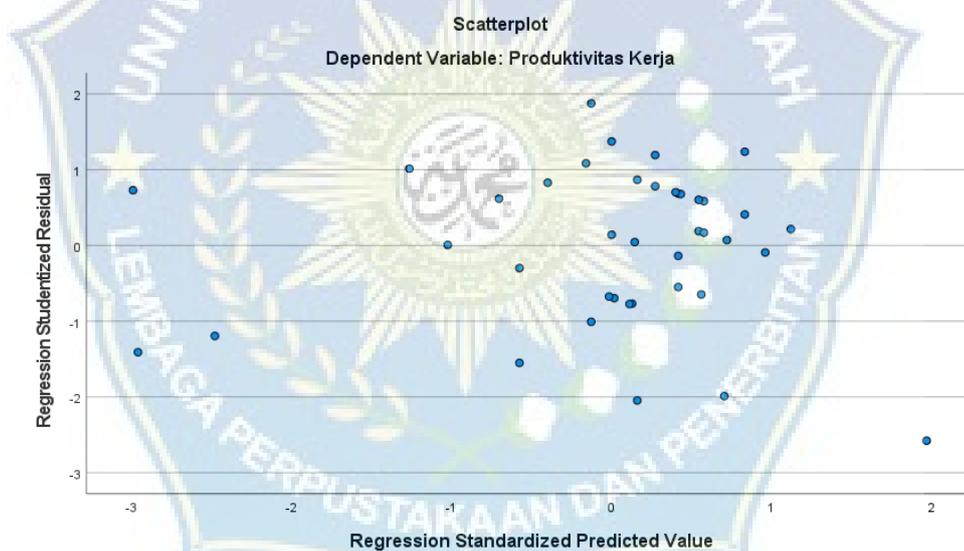
Sumber : Hasil Olah Data SPSS V.27

Berdasarkan pada tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel seleksi (X1) dan variabel penempatan kerja (X2) tidak terjadi multikolinearitas dengan nilai VIF yang diperoleh masing-masing pada variabel yaitu sebesar 1,091 dimana nilai ini lebih kecil dari 10 ($1,091 < 10$) dan nilai tolerance yang diperoleh masing-masing variabel yaitu sebesar

0,916 dimana nilai ini lebih besar dari 0,01 ($0,916 > 0,01$), sehingga dapat disimpulkan pada model regresi ini dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Kurniawan, 2014), Uji heterokedastisitas merupakan untuk melihat apakah terdapat ketimpangan varians antara residual dari pengamatan satu ke pengamatan lain. Model regresi yang memenuhi syarat adalah model yang terdapat persamaan varians yang konstan antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya. Untuk uji heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar grafik scatterplot berikut ini.



Gambar 4. 3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V.27

Berdasarkan pada gambar 4.3 diatas, dapat dilihat penyebaran titik-titik tersebar secara acak dan penyebarannya berada dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastistas pada model regresi pada penelitian ini.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode ini digunakan untuk memprediksi bagaimana keadaan (fluktuasi) variabel tergantung, jika dua atau lebih variabel tergantung sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikkan atau diturunkan nilainya). Penggunaan metode ini guna mengetahui apakah seleksi dan penempatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Adapun hasil pengujian analisis regresi linear berganda pada tabel berikut ini.

Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.370	7.423		3.418	.002
	SELEKSI (X1)	.235	.110	.305	2.145	.039
	PENEMPATAN KERJA (X2)	.444	.161	.392	2.760	.009

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V.27

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil dari analisis regresi linear berganda diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 25,370, nilai Variabel Seleksi (b1) sebesar 0,235 dan nilai Variabel Penempatan Kerja (b2) sebesar 0,444, maka hasil yang telah diperoleh kemudian dimasukkan pada persamaan sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 25,370 + 0,235X_1 + 0,444X_2$$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja

X1 = Seleksi

X2 = Penempatan Kerja

b0 = Konstanta

b1, b2 = Koefisien Regresi

e = Error Standar

Pada persamaan regresi linear berganda diatas, dapat ditarik kesimpulan diantaranya :

- a. Berdasarkan hasil uji persamaan tersebut diperoleh nilai konstanta sebesar 25,370 dimana nilai ini memberikan gambaran jika nilai konstanta dinaikkan satu satuan, maka akan memberikan variabel independen (seleksi dan penempatan kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja) sebesar 25,370.
- b. Besarnya nilai koefisien regresi pada b_1X_1 sebesar 0,235. Dalam hal ini apabila kenaikan variabel seleksi sebesar satu satuan menandakan bahwa peningkatan variabel seleksi (X1) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) memiliki pengaruh yang positif sebesar 0,235.
- c. Besarnya nilai koefisien regresi pada b_2X_2 sebesar 0,444. Dalam hal ini apabila kenaikan variabel penempatan kerja sebesar satu satuan menandakan bahwa peningkatan yang diperoleh variabel penempatan kerja (X2) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 0,444.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji hipotesis secara parsial (Uji-t) merupakan metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah ada perbedaan signifikan antara dua atau lebih kelompok data yang berbeda. Dalam uji t yang digunakan untuk menguji signifikansi adalah hubungan variabel seleksi (X1), Penempatan kerja (X2), dan variabel Produktivitas kerja (Y). Adapun hasil uji t yang diperoleh pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
		B	Std. Error				
1	(Constant)	25.370	7.423		3.418	.002	
	SELEKSI (X1)	.235	.110	.305	2.145	.039	
	PENEMPATAN KERJA (X2)	.444	.161	.392	2.760	.009	

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V.27

Berdasarkan pada tabel diatas, berikut ini penjabaran mengenai hasil yang telah di peroleh adalah sebagai berikut.

- a. Uji signifikan pada variabel Seleksi (X1) terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai sebesar 0,039 dimana lebih kecil dari nilai standar 0,05 dan nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2,145 dimana nilai ini lebih besar terhadap t tabel yang bernilai sebesar 0,312. Dari hasil yang didapatkan, dapat disimpulkan untuk variabel seleksi (X1) memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Makassar.

b. Uji signifikan variabel penempatan Kerja (X2) terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai sebesar 0,009 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai standar 0,05 dan nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2,760 dimana nilai ini lebih besar dari t tabel yang bernilai 0,312. Dari hasil yang didapatkan, dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Makassar.

b. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) dapat digunakan untuk menentukan seberapa baik model regresi linear dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Koefisien determinasi akan mengukur sejauh mana variasi dalam variabel terkait (dependen) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (independent). Biasanya pada uji ini dapat dinyatakan dalam bentuk persen (%). Adapun hasil interpretasi pada uji koefisien determinasi (R²) berikut ini.

Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.562 ^a	.316	.279	2.46716	1.579

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Seleksi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V.27

Berdasarkan pada tabel diatas, pada tabel "Model Summary" besarnya nilai yang diperoleh pada R Square yaitu sebesar 0,316 atau sebesar 31,6%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kemampuan kontribusi variabel indenpenden yaitu seleksi (X1) dan variabel penempatan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 31,6%. Sedangkan sisanya sebesar

68,4% (1-0,316) dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti pada penelitian ini.

C. Pembahasan

Dalam pembahasan pada penelitian ini bertujuan untuk menguraikan seluruh hasil pengujian dan teknik pengumpulan data, dan data hasil yang meliputi hasil pengukuran kuesioner, dimana pada penelitian ini permasalahan yang dibahas adalah pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Makassar.

1. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

Pada hasil uji hipotesis (uji t) yang telah dilakukan dan diperoleh nilai t hitung $2,145 >$ nilai t tabel $0,312$ dengan nilai signifikansi variabel seleksi (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar $0,039$. Dengan diperolehnya hasil tersebut disimpulkan H1 diterima dapat diartikan variabel Seleksi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pegawai. Dengan hasil yang diperoleh ini apabila seleksi pegawai dilaksanakan dengan baik dan sesuai standar yang telah ditentukan dapat memperoleh pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang baik. khususnya pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Makassar.

Pada dasarnya seleksi dilaksanakan untuk memperoleh pegawai yang kompeten dan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh instansi. Pada saat melaksanakan seleksi ada beberapa kriteria yang perlu diperhatikan seperti pendidikan, usia dan kesehatan, keahlian, pengalaman, dan mengikuti tes tertulis dan tes wawancara. untuk dapat

menghasilkan produktivitas kerja pegawai yang baik dalam segi kemampuan, hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi, maka perlu adanya seleksi pegawai yang tepat.

Dalam lingkungan Kementerian Keuangan dan semua unit Lembaga dibawah naungannya termasuk Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Makassar terdapat *role model* yang bertuliskan Zona Integritas Wilayah Bebas Korupsi (ZI-WBK) dan Wilayah Birokrasi dan Bersih Melayani (WBBM). Pada *role model* ini semua pelaksanaan kegiatan termasuk seleksi pegawai harus dilaksanakan secara adil, tanpa pandang bulu siapa yang akan diseleksi, materi yang diujikan dan kriteria kelulusan harus sama. Pada seleksi kerja yang dilakukan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPNKL) Makassar sudah adil, hal ini didasarkan oleh perolehan hasil dalam kuesioner yang telah diisi oleh responden mayoritas menjawab setuju dan sangat setuju pada item pertanyaan dalam hal mengikuti tes tertulis, mencapai nilai ambang batas, mengikuti tes wawancara dan tidak membeda-bedakan pada saat wawancara. pada item pertanyaan lainnya dalam hal tingkat pendidikan, referensi, pengalaman, kemampuan berbahasa inggris, serta kesehatan para responden mayoritas menjawab setuju dan sangat setuju. Dari hasil data yang diperoleh tersebut dapat disimpulkan bahwa proses seleksi pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Makassar mayoritas menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap item-item pernyataan yang bersifat positif.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hasil yang diperoleh ini sejalan pada

penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ade Asike (2021) pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk yang menyatakan seleksi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astriani Rama Atmaji, Mansur (2017) pada PT. Bank Papua Jayapura yang menyatakan seleksi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

2. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

Pada hasil uji hipotesis (uji t) yang telah dilakukan dan diperoleh nilai t hitung $2,760 >$ nilai t tabel $0,312$ dengan nilai signifikansi variabel penempatan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar $0,009$. Dengan diperolehnya hasil tersebut disimpulkan H_2 diterima dapat diartikan variabel penempatan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pegawai. Dengan hasil yang diperoleh ini apabila penempatan kerja pegawai dilaksanakan dengan tepat dan sesuai target dengan tuntutan pekerjaan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai khususnya pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Makassar.

Penempatan kerja pada intinya mencocokkan atau menyesuaikan pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang disiapkan. Pegawai yang ditempatkan sesuai keahlian dan pengalaman kerja dapat menghasilkan produktivitas kerja yang efektif dan efisien, baik itu pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru. Penempatan kerja juga perlu memperhatikan faktor-faktor sebelum menempatkan pegawai seperti pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja

agar proses penempatan kerja pegawai dapat sesuai dengan tuntutan pekerjaan sehingga menghasilkan produktivitas kerja pegawai yang tinggi dalam segi kemampuan, hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Makassar, Hal ini sesuai dengan hasil yang diperoleh pada kuesioner yang telah diisi responden terkait penempatan kerja pada item-item pernyataan pada kuesioner mayoritas responden menjawab sangat setuju. Dari data yang telah diperoleh tersebut dapat disimpulkan bahwa proses penempatan kerja yang tepat dan sesuai target dapat mempengaruhi bagaimana tingkatan produktivitas kerja khususnya pada pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Makassar dan mayoritas responden menyatakan sangat setuju dengan item-item pertanyaan yang bersifat positif.

Hasil penelitian ini memperoleh hasil bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja, hasil yang diperoleh ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yun Irma Muliani Panggonti, Andi Syarifuddin, Nurdam Buhaerah (2020) pada yang menyatakan penempatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pertanian Dan Pangan Daerah Kabupaten Morowali Utara.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah jabarkan oleh peneliti, adapun kesimpulan yang diperoleh yaitu :

- a. Pada hasil olah data yang diperoleh pada variabel (X1) yaitu seleksi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel (Y) yaitu produktivitas kerja, Ini menunjukkan bahwa seleksi yang dilakukan dengan tepat dan benar akan menghasilkan pegawai baru yang memiliki produktivitas kerja yang baik. Kesimpulan ini didasarkan pada hasil uji t yang diperoleh, di mana $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dengan nilai $2,145 > 0,312$, dengan nilai signifikansi X1 terhadap Y adalah $0,039$, yang lebih kecil dari nilai standar $0,05$ ($0,039 < 0,05$). Berdasarkan analisis data yang telah diperoleh, dapat disimpulkan bahwa proses seleksi yang dilakukan dengan baik dan benar akan menghasilkan pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang baik, karena seleksi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.
- b. Pada hasil olah data yang diperoleh pada variabel (X2) yaitu penempatan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel (Y) yaitu produktivitas kerja, ini menunjukkan bahwa penempatan kerja yang tepat dan sesuai dengan target, baik untuk pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru, dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Kesimpulan ini didasarkan pada hasil uji t yang diperoleh, di mana $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dengan nilai $2,760 > 0,312$, dengan nilai signifikansi X2 terhadap Y adalah $0,009$, yang lebih kecil dari nilai standar $0,05$ ($0,009 < 0,05$).

Berdasarkan analisis data yang telah diperoleh, dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja yang dilakukan dengan tepat akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai, baik itu pegawai baru maupun pegawai lama, karena penempatan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diperoleh diatas, adapun saran yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

a. Bagi instansi

1. Pelaksanaan seleksi yang dilakukan diharapkan dapat meningkatkan proses seleksi yang akan dilakukan seperti instansi memberikan pemahaman posisi dan kualifikasi jabatan yang dibuka untuk penerimaan calon pegawai yang diseleksi, memberikan *feedback* dan evaluasi kepada calon pegawai yang belum memenuhi kriteria seleksi sehingga calon pegawai dapat memahami area mana yang perlu ditingkatkan dan diperbaiki sehingga dalam melakukan seleksi akan memperoleh pegawai baru yang berkualitas dan memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Instansi juga dapat memberikan kesempatan kepada pegawai baru yang telah lolos seleksi mengikuti pelatihan dan pengembangan untuk memastikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan sukses dalam membantu posisi mereka. Melalui seleksi pegawai dalam lingkungan Kementerian Keuangan dan seleksi pegawai yang dilakukan langsung oleh Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar yang merupakan unit lembaga vertikal Direktorat Jenderal Kekayaan Negara

Makassar yang bersinergi dapat terus meningkatkan dalam proses pelaksanaan seleksi.

2. Sebelum penempatan kerja dilakukan oleh pimpinan instansi terhadap pegawai baru maupun pegawai lama dapat melakukan pertimbangan terlebih dahulu. Penempatan kerja untuk pegawai baru, instansi dapat melakukan kesesuaian antara latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, minat dan bakat terhadap posisi jabatan baru yang akan diisi oleh pegawai baru sehingga jabatan yang telah diisi dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai itu sendiri. Pada penempatan kerja terhadap pegawai lama, instansi dapat melakukan evaluasi kerja, seperti instansi melakukan penilaian kemampuan dan keterampilan selama mereka bekerja sebelumnya, karakter dan nilai-nilai etis yang dimiliki termasuk integritas dan dedikasi yang dimiliki agar produktivitas kerja yang dimiliki untuk mengisi posisi jabatan baru tidak menurun. Apabila penempatan kerja dilakukan dengan tepat, produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dapat berdampak baik terhadap instansi dan pegawai itu sendiri.

b. Bagi peneliti

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk memilih alat ukur dan variabel yang lebih kompetitif agar dapat mengurangi kesalahan dan keterbatasan dalam pengukuran subjek penelitian yang ingin diteliti. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai referensi atau acuan untuk penelitian yang lebih maju di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asike, A. (2021). Pengaruh Seleksi dan Penempatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang X. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 3(3), 1990-1998.
- Atmajati, A. R., & Mansur, M. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Bank Papua Jayapura. *Future: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 5(1), 1-7.
- Badriyah, Mila. 2017. Manajemen sumber daya manusia. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Din, S. T. N., & Sumarauw, J. S. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT. HM. Sampoerna. Tbk The Effect Of Recruitment, Selection, And Work Placement On Work. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Ekawati, F. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT. *Jurnal ISEMA: Islamic Educational Management*, 3(2), 118-139.
- Fata, K. (2020). Pengaruh Seleksi dan Penempatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bagian Produksi Di PT. Tunas Madukara Indah. *VOLATILITAS*, 2(6).
- Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2012). Manfaat penilaian kerja bagi kinerja pegawai. *Hilos Tensados*, 1, 1–476.
- Haryati, E., & Hajar, S. (2016). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 5(1), 07-13.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jackson, Agustin, R. P. (2014). Hubungan antara produktivitas kerja terhadap pengembangan karir pada pegawai PT Bank Mandiri Tarakan. *eJournal Psikologi*, 02(01), 24 - 40.
- Kurniawan, A. (2014) Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengolahan Data dengan IBM SPSS 22.0). Bandung: Alfabeta.

- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: perpusnas.go.id Deeppublish Publisher.
- Mandik, G. N., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Pendidikan, Penempatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Paniki Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyati, A. (2018). Rekrutmen dan Seleksi Pegawai. *El-Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2).
- Nasron, N., & Bodroastuti, T. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (studi pada pegawai bagian produksi PT Mazuvo Indo). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1(1), 103261.
- Panggoti, Y. I. M., Syarifuddin, A., & Buhaerah, N. (2020). Analisis Seleksi dan Penempatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Kabupaten Morowali Utara. *Master of Management Journal*, 1(1), 241-250.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sari, W. M. (2018). pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sindang Brothers Kota Lubuklinggau. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 1(2), 241-253.
- Simamora, H. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3 ed. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto. (2015). *Sistim Rekrutmen dalam Pemberdayaan SDM*. Jakarta: PT. Sinar Bahari.
- Sugiyono, (2010). *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Penerbit ALFABETA.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen UniverHassitas Pamulang*, 6(1), 14-31.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwarto, S., & Muslya, S. M. S. (2015). Pengaruh Seleksi dan Penempatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di BMT Familier Kota Gajah Lampung Tengah. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen*, 9(1).

Suwatno, & Yuniarsih, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Syafitri, T. J., & Chairael, L. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja Dan Kualitas Sdm Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang). *Jurnal Benefita*, 4(3), 570-586.

Teguh, A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha ilmu : Jakarta.



LAMPIRAN



LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh.....

Sebelumnya saya ucapkan banyak terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud tujuan untuk mengumpulkan data dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul : ***“Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar.”***

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : Pria Wanita
2. Usia : 20-25 Tahun 31-40 Tahun
 26-30 Tahun > 40 Tahun
3. Pendidikan Terakhir : SLTP SLTA D3
 S1 S2 Lainnya

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Sebelum mengisi kuesioner ini tolong Bapak/Ibu/Saudara(i) mengisi identitas anda terlebih dahulu dengan kategori yang telah disediakan.
2. Diharapkan Bapak/Ibu/Saudara(i) membaca setiap butir pernyataan dengan cermat.
3. Bapak/Ibu/saudara(i) silahkan memberi tanda checklist (√) pada kolom yang sesuai dengan pilihan alternatif jawaban.
4. Untuk setiap butir pernyataan hanya diperbolehkan memilih satu alternatif jawaban yang tersedia.

5. Jika terjadi kesalahan dalam memilih alternatif jawaban, beri tanda (X) pada kolom yang salah kemudian beri tanda checklist (√) pada kolom yang sesuai.
6. Semua pernyataan yang ada, mohon diharapkan dijawab tanpa ada satupun yang dikosongkan.

C. Keterangan Jawaban

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

1. Seleksi (X₁)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Tingkat Pendidikan						
X1.1	Pelamar harus memiliki pendidikan minimal S1					
X1.2	Kantor sudah menentukan latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum pegawai diseleksi					
Referensi						
X1.3	Kantor memiliki kriteria khusus dalam penentuan pelamar					
X1.4	Pelamar memberikan informasi yang valid sebelum pegawai diseleksi					
Pengalaman						
X1.5	Pelamar memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun					
X1.6	Pengalaman kerja pelamar harus relevan dengan jabatan yang dilamar					

Kemampuan Dalam Berbahasa Inggris					
X1.7	Pelamar memiliki kemampuan berbahasa Inggris yang baik				
X1.8	Pelamar harus mempunyai sertifikat dan sejenisnya sebagai bukti yang valid				
Kesehatan					
X1.9	Pelamar harus sehat jasmani dan rohani				
X1.10	Pelamar harus mempunyai riwayat kesehatan yang baik dan tidak memiliki ketergantungan terhadap narkoba dan obat-obat terlarang				
Tes Tulis					
X1.11	Pelamar mengikuti tes tertulis yang telah disiapkan				
X1.12	Pelamar harus mencapai nilai ambang batas yang telah ditentukan kantor				
Wawancara					
X1.13	Pelamar harus mengikuti tes wawancara yang ditentukan				
X1.14	Tidak membedakan para pelamar dalam proses seleksi wawancara berlangsung				

2. Penempatan Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Pendidikan						
X2.1	Penempatan pegawai harus sesuai dengan tingkat pendidikan pegawai					
X2.2	Kantor sudah menentukan latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum pegawai ditempatkan					

Pengetahuan Kerja					
X2.3	Penempatan kerja pegawai harus sesuai dengan pengetahuan kerja yang dimiliki				
X2.4	Dengan pengetahuan yang saya miliki, seperti mahir dalam penggunaan computer sehingga ditempatkan oleh pimpinan ditempat yang tepat				
Keterampilan Kerja					
X2.5	Kemampuan dan keterampilan sangat menentukan jabatan pegawai di dalam kantor				
X2.6	Keahlian yang dimiliki pegawai menjadi penentu dalam penempatan kerja yang diberikan oleh pimpinan				
Pengalaman Kerja					
X2.7	Lama kerja dan disertai oleh pengalaman kerja menjadi dasar kesesuaian penempatan pegawai oleh pimpinan				
X2.8	Pegawai yang menduduki jabatan yang tinggi harus berpengalaman dibidangnya				

3. Produktivitas kerja (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kemampuan						
Y.1	Tingkat kemampuan yang saya miliki dapat meningkatkan produktivitas kerja di kantor					

Y.2	Standar yang diberikan oleh kantor sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
Meningkatkan Hasil Yang Dicapai						
Y.3	Pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai hasil yang baik					
Y.4	Hasil yang saya capai meningkatkan kinerja kantor					
Semangat Kerja						
Y.5	Saya selalu bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan					
Y.6	Prestasi yang saya capai selama bekerja di kantor berasal dari semangat kerja saya.					
Pengembangan Diri						
Y.7	Saya selalu meningkatkan kualitas pekerjaan saya seiring bekerja di kantor					
Y.8	Saya selalu mengikuti pelatihan atau pengembangan kemampuan baik secara pribadi maupun profesional					
Mutu						
Y.9	Hasil pekerjaan yang saya kerjakan di kantor menunjukkan kualitas kerja yang baik					
Y.10	Kantor sangat diuntungkan dengan kualitas kerja yang saya kerjakan selama bekerja di kantor					
Efisiensi						
Y.11	Pekerjaan yang saya selalu kerjakan selesai tepat waktu					
Y.12	Meningkatnya produktivitas dan kinerja kantor ditinjau dari efisiensi pekerjaan yang saya kerjakan					

LAMPIRAN 2

TABULASI DATA X1

NO	SELEKSI														TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	
1	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	60
3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	55
4	3	4	4	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	60
5	2	4	4	4	2	4	3	3	5	5	5	5	5	4	55
6	1	3	4	4	2	2	3	1	5	4	4	4	5	4	46
7	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	59
8	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	62
9	3	4	4	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	61
10	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	62
11	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	64
12	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	63
13	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	59
14	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	54
15	3	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	4	5	4	60
16	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	60
17	3	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	60
18	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	61
19	3	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	60
20	4	4	5	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	4	61
21	3	4	4	5	3	5	3	3	4	4	4	4	5	5	56
22	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	55
23	3	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	62
24	3	4	5	5	4	5	3	3	4	5	4	4	4	5	58
25	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	62
26	4	4	4	5	3	5	3	4	5	4	5	4	5	4	59
27	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	63
28	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	63
29	3	4	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	59
30	4	4	4	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	60
31	4	4	4	5	3	5	3	3	4	4	4	4	4	5	56

32	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	50
33	4	4	5	4	4	4	2	3	5	4	4	4	5	5	57
34	3	4	5	5	2	5	3	3	5	5	5	5	4	5	59
35	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	56
36	4	4	5	5	3	5	3	4	4	4	4	4	5	5	59
37	3	4	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5	5	5	59
38	3	4	4	5	5	4	3	3	5	4	5	5	4	4	58
39	3	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	61
40	4	4	5	4	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	60

TABULASI DATA X2

NO	PENEMPATAN KERJA (X2)								TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	5	5	5	4	4	4	4	36
3	4	3	4	3	4	4	4	4	30
4	4	4	4	4	5	5	5	5	36
5	4	5	5	5	5	4	4	5	37
6	4	4	3	4	4	5	4	5	33
7	3	4	3	3	3	3	4	3	26
8	4	4	5	5	4	5	4	5	36
9	5	5	5	5	5	5	4	5	39
10	5	5	4	4	5	5	5	5	38
11	5	5	4	4	5	5	4	5	37
12	5	5	5	4	5	5	5	5	39
13	5	4	5	5	5	5	5	5	39
14	4	5	5	5	4	4	4	4	35
15	4	4	5	5	4	4	5	4	35
16	4	5	5	5	5	5	5	4	38
17	5	5	5	5	4	3	5	5	37
18	4	5	5	5	4	5	4	4	36
19	5	5	5	5	4	5	4	5	38
20	5	5	5	5	5	5	4	5	39
21	5	5	5	4	5	3	4	5	36
22	5	4	5	5	5	4	4	5	37
23	5	4	4	5	5	4	4	5	36
24	5	5	5	5	4	5	4	5	38
25	5	5	4	5	4	4	5	5	37
26	5	4	5	5	4	5	4	5	37

27	5	5	4	4	5	5	5	4	37
28	4	5	5	5	4	4	5	5	37
29	5	5	5	5	5	4	4	5	38
30	5	5	5	4	5	5	5	4	38
31	5	5	5	5	5	5	4	5	39
32	5	5	5	5	4	4	5	5	38
33	5	5	4	5	4	5	5	5	38
34	4	5	5	4	5	4	5	5	37
35	5	5	4	5	5	5	5	4	38
36	4	5	5	5	5	5	5	5	39
37	5	4	5	5	5	5	5	4	38
38	5	5	5	5	4	5	5	5	39
39	5	5	5	5	4	5	4	5	38
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40

TABULASI DATA Y

NO	PRODUKTIVITAS KERJA (Y)												TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	
1	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	53
2	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	53
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	51
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	48
7	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	52
8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	58
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
10	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	52
11	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	57
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	58
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	57
14	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	56
15	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	57
16	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	58
17	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	56
18	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	54
19	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	56
20	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58
21	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	56
22	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	54

23	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	51
24	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	54
25	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	58
26	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
27	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	57
28	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
29	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
30	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	55
31	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	54
32	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	54
33	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	54
34	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	56
35	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
36	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58
37	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58
38	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
39	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	55
40	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	57



LAMPIRAN 3 HASIL OLAH DATA SPSS

1. Analisis Deskriptif Kuantitatif

a) Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	22	55.0	55.0	55.0
	Wanita	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	1	2.5	2.5	2.5
	26-30 Tahun	5	12.5	12.5	15.0
	31-40 Tahun	19	47.5	47.5	62.5
	> 40 Tahun	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Jenjang Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	1	2.5	2.5	2.5
	D3	4	10.0	10.0	12.5
	S1	25	62.5	62.5	75.0
	S2	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 Tahun	1	2.5	2.5	2.5
	11-20 Tahun	30	75.0	75.0	77.5
	21-30 Tahun	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

b) Deskriptif Variabel

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	5.0
	Kurang Setuju	19	47.5	47.5	52.5
	Setuju	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Setuju	39	97.5	97.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	21	52.5	52.5	52.5
	Sangat Setuju	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	13	32.5	32.5	32.5
	Sangat Setuju	27	67.5	67.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	10.0	10.0	10.0
	Kurang Setuju	13	32.5	32.5	42.5
	Setuju	22	55.0	55.0	97.5

	Sangat Setuju	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Kurang Setuju	1	2.5	2.5	5.0
	Setuju	16	40.0	40.0	45.0
	Sangat Setuju	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Kurang Setuju	25	62.5	62.5	67.5
	Setuju	12	30.0	30.0	97.5
	Sangat Setuju	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Kurang Setuju	14	35.0	35.0	37.5
	Setuju	23	57.5	57.5	95.0
	Sangat Setuju	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	12	30.0	30.0	30.0
	Sangat Setuju	28	70.0	70.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	16	40.0	40.0	40.0
	Sangat Setuju	24	60.0	60.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	19	47.5	47.5	47.5
	Sangat Setuju	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	17	42.5	42.5	42.5
	Sangat Setuju	23	57.5	57.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	12	30.0	30.0	30.0
	Sangat Setuju	28	70.0	70.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	50.0	50.0	50.0
	Sangat Setuju	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Setuju	12	30.0	30.0	32.5
	Sangat Setuju	27	67.5	67.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Setuju	10	25.0	25.0	27.5
	Sangat Setuju	29	72.5	72.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Setuju	9	22.5	22.5	27.5
	Sangat Setuju	29	72.5	72.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Setuju	9	22.5	22.5	27.5
	Sangat Setuju	29	72.5	72.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Setuju	17	42.5	42.5	45.0

	Sangat Setuju	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Setuju	12	30.0	30.0	37.5
	Sangat Setuju	25	62.5	62.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	50.0	50.0	50.0
	Sangat Setuju	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Setuju	10	25.0	25.0	27.5
	Sangat Setuju	29	72.5	72.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Setuju	8	20.0	20.0	22.5
	Sangat Setuju	31	77.5	77.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	16	40.0	40.0	40.0
	Sangat Setuju	24	60.0	60.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	15	37.5	37.5	37.5
	Sangat Setuju	25	62.5	62.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	14	35.0	35.0	35.0
	Sangat Setuju	26	65.0	65.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Setuju	12	30.0	30.0	32.5
	Sangat Setuju	27	67.5	67.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Setuju	13	32.5	32.5	37.5
	Sangat Setuju	25	62.5	62.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	15	37.5	37.5	37.5
	Sangat Setuju	25	62.5	62.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	17	42.5	42.5	42.5
	Sangat Setuju	23	57.5	57.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	8	20.0	20.0	20.0
	Sangat Setuju	32	80.0	80.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	13	32.5	32.5	32.5
	Sangat Setuju	27	67.5	67.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Setuju	21	52.5	52.5	55.0
	Sangat Setuju	18	45.0	45.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Y.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	2.5	2.5	2.5
Setuju	10	25.0	25.0	27.5
Sangat Setuju	29	72.5	72.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

c) Uji Validitas

1) Uji Validitas Variabel Seleksi (X1)

		Correlations														
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	Seleksi
X1.1	Pearson Correlation	1	.579**	.181	.418**	.373	.360	.264	.596**	.066	-.046	-.030	.137	.066	.151	.614**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.263	.007	.018	.023	.100	<.001	.687	.777	.853	.398	.687	.353	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.579**	1	.152	.231	.340*	.591**	.080	.604**	-.105	.196	.168	.186	-.105	.160	.561**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.348	.152	.032	<.001	.623	<.001	.520	.225	.299	.250	.520	.324	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.181	.152	1	.126	.177	.073	.192	.153	-.033	.266	.203	.008	.186	.150	.398*
	Sig. (2-tailed)	.263	.348		.440	.275	.655	.236	.346	.841	.098	.209	.963	.251	.355	.011
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.418**	.231	.126	1	.340*	.332*	.347*	.240	.012	.087	-.019	.051	.012	.053	.478**
	Sig. (2-tailed)	.007	.152	.440		.032	.036	.028	.136	.943	.593	.909	.753	.943	.744	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.373	.340*	.177	.340*	1	.132	.354	.381*	.154	.144	-.035	.179	-.077	.141	.556**
	Sig. (2-tailed)	.018	.032	.275	.032		.417	.025	.015	.342	.374	.828	.270	.636	.384	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.360*	.591**	.073	.332*	.132	1	.081	.328*	-.187	.198	.226	.081	.138	.261	.517**
	Sig. (2-tailed)	.023	<.001	.655	.036	.417		.620	.039	.247	.221	.161	.619	.395	.104	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.264	.080	.192	.347*	.354	.081	1	.609**	.236	.153	.225	.430**	.236	.083	.635**
	Sig. (2-tailed)	.100	.623	.236	.028	.025	.620		<.001	.142	.346	.162	.006	.142	.609	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.596**	.604**	.153	.240	.381*	.328*	.509**	1	.274	.220	.207	.263	.196	.251	.767**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.346	.136	.015	.039	<.001		.087	.173	.200	.101	.226	.118	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.9	Pearson Correlation	.066	-.105	-.033	.012	.154	-.187	.236	.274	1	.022	.361*	.430**	.048	-.109	.313*
	Sig. (2-tailed)	.687	.520	.841	.943	.342	.247	.142	.087		.891	.022	.006	.770	.503	.050
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.10	Pearson Correlation	-.046	.196	.266	.087	.144	.198	.153	.220	.022	1	.347*	.227	.022	.000	.390*
	Sig. (2-tailed)	.777	.225	.098	.593	.374	.221	.346	.173	.891		.028	.159	.891	1.000	.013
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.11	Pearson Correlation	-.030	.168	.203	-.019	-.035	.226	.225	.207	.361*	.347*	1	.499**	.361*	-.150	.451**
	Sig. (2-tailed)	.853	.299	.209	.909	.828	.161	.162	.200	.022	.028		.001	.022	.355	.004
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.12	Pearson Correlation	.137	.186	.008	.051	.179	.081	.430**	.263	.430**	.227	.499**	1	.210	.051	.523**
	Sig. (2-tailed)	.398	.250	.963	.753	.270	.619	.006	.101	.006	.159	.001		.194	.757	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.13	Pearson Correlation	.066	-.105	.186	.012	-.077	.138	.236	.196	.048	.022	.361*	.210	1	.218	.357*
	Sig. (2-tailed)	.687	.520	.251	.943	.636	.395	.142	.226	.770	.891	.022	.194		.176	.024
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.14	Pearson Correlation	.151	.160	.150	.053	.141	.261	.083	.251	-.109	.000	-.150	.051	.218	1	.329*
	Sig. (2-tailed)	.353	.324	.355	.744	.384	.104	.609	.118	.503	1.000	.355	.757	.176		.038
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Seleksi	Pearson Correlation	.614**	.561**	.398*	.478**	.556**	.517**	.635**	.767**	.313*	.390*	.451**	.523**	.357*	.329*	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.011	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	.050	.013	.004	<.001	.024	.038	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2) Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Penempatan Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.354*	.290	.374*	.377*	.279	.095	.447**	.686**
	Sig. (2-tailed)		.025	.070	.018	.016	.082	.560	.004	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.354*	1	.356*	.356*	.206	.124	.196	.231	.594**
	Sig. (2-tailed)	.025		.024	.024	.202	.444	.225	.152	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.290	.356*	1	.609**	.228	.081	.044	.269	.623**
	Sig. (2-tailed)	.070	.024		<.001	.156	.621	.786	.093	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.374*	.356*	.609**	1	.067	.221	.044	.356*	.658**
	Sig. (2-tailed)	.018	.024	<.001		.683	.171	.786	.024	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.377*	.206	.228	.067	1	.322*	.228	.296	.586**
	Sig. (2-tailed)	.016	.202	.156	.683		.042	.156	.064	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	.279	.124	.081	.221	.322*	1	.159	.202	.541**
	Sig. (2-tailed)	.082	.444	.621	.171	.042		.328	.211	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	.095	.196	.044	.044	.228	.159	1	.000	.365*
	Sig. (2-tailed)	.560	.225	.786	.786	.156	.328		1.000	.021
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.8	Pearson Correlation	.447**	.231	.269	.356*	.296	.202	.000	1	.594**
	Sig. (2-tailed)	.004	.152	.093	.024	.064	.211	1.000		<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Penempatan Kerja	Pearson Correlation	.686**	.594**	.623**	.658**	.586**	.541**	.365*	.594**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.021	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3) Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Produktivitas Kerja
Y.1	Pearson Correlation	1	.209	.026	.269	.146	.415**	.026	.182	-.128	-.027	-.355*	.101	.331*
	Sig. (2-tailed)		.195	.871	.093	.368	.008	.871	.262	.430	.867	.025	.537	.037
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	.209	1	.000	.257	-.058	-.070	.316*	.021	.230	.087	.075	.120	.363*
	Sig. (2-tailed)	.195		1.000	.110	.722	.670	.047	.899	.154	.593	.644	.460	.021
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	.026	.000	1	.189	.270	.231	-.067	.274	-.129	.234	.226	.152	.428**
	Sig. (2-tailed)	.871	1.000		.242	.093	.152	.683	.087	.427	.146	.161	.349	.006
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	.269	.257	.189	1	.010	.183	.189	.323*	.157	-.062	-.101	.082	.422**
	Sig. (2-tailed)	.093	.110	.242		.951	.258	.242	.042	.333	.706	.533	.614	.007
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.5	Pearson Correlation	.146	-.058	.270	.010	1	.408**	.074	.389*	-.095	.451**	.083	.261	.531**
	Sig. (2-tailed)	.368	.722	.093	.951	.009	.652	.013	.560	.004	.610	.104	.<.001	.<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.6	Pearson Correlation	.415**	-.070	.231	.183	.408**	1	-.033	.153	-.043	.316*	.018	.326*	.535**
	Sig. (2-tailed)	.008	.670	.152	.258	.009	.840	.346	.794	.047	.914	.040	.040	.<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.7	Pearson Correlation	.026	.316*	-.067	.189	.074	-.033	1	.170	.516**	.345*	.131	.253	.482**
	Sig. (2-tailed)	.871	.047	.683	.242	.652	.840		.295	.<.001	.029	.421	.115	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.8	Pearson Correlation	.182	.021	.274	.323*	.389*	.153	.170	1	.076	.375*	.021	.585**	.618**
	Sig. (2-tailed)	.262	.899	.087	.042	.013	.346	.295		.642	.017	.898	.<.001	.<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.9	Pearson Correlation	-.128	.230	-.129	.157	-.095	-.043	.516**	.076	1	.187	.276	.319*	.375*
	Sig. (2-tailed)	.430	.154	.427	.333	.560	.794	.<.001	.642		.248	.084	.045	.017
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.10	Pearson Correlation	-.027	.087	.234	-.062	.451**	.316*	.345*	.375*	.187	1	.347*	.534**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.867	.593	.146	.706	.004	.047	.029	.017	.248		.028	.<.001	.<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.11	Pearson Correlation	-.355*	.075	.226	-.101	.083	.018	.131	.021	.276	.347*	1	.190	.337*
	Sig. (2-tailed)	.025	.644	.161	.533	.610	.914	.421	.898	.084	.028		.241	.034
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.12	Pearson Correlation	.101	.120	.152	.082	.261	.326*	.253	.585**	.319*	.534**	.190	1	.680**
	Sig. (2-tailed)	.537	.460	.349	.614	.104	.040	.115	.<.001	.045	.<.001	.241		.<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.331*	.363*	.428**	.422**	.531**	.535**	.482**	.618**	.375*	.660**	.337*	.680**	1
	Sig. (2-tailed)	.037	.021	.006	.007	.<.001	.<.001	.002	.<.001	.017	.<.001	.034	.<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

d) Uji Reliabilitas

1. Variabel Seleksi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.755	14

2. Variabel Penempatan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.719	8

3. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.697	12

e) Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.40306794
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.057
	Negative	-.103
Test Statistic		.103

Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.353	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.341
		Upper Bound	.366

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.



2. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.370	7.423		3.418	.002		
	Seleksi	.235	.110	.305	2.145	.039	.916	1.091
	Penempatan Kerja	.444	.161	.392	2.760	.009	.916	1.091

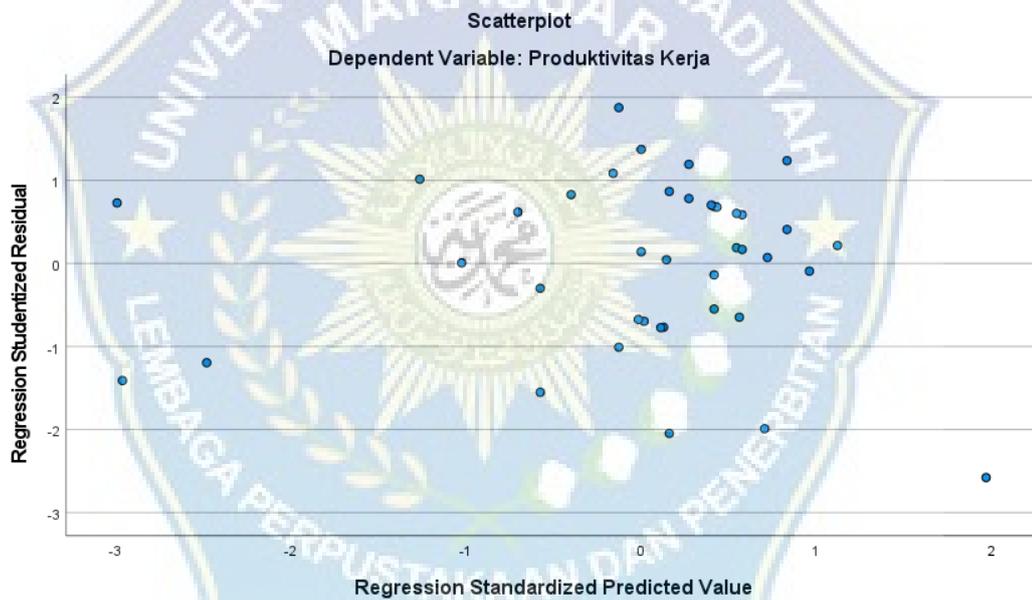
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

3. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.027	4.328		.237	.814
	Seleksi	.048	.064	.129	.756	.455
	Penempatan Kerja	-.053	.094	-.096	-.565	.575

a. Dependent Variable: ABS_RES



g) Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	25.370	7.423		3.418	.002
	Seleksi	.235	.110	.305	2.145	.039
	Penempatan Kerja	.444	.161	.392	2.760	.009

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

h) Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	25.370	7.423		3.418	.002
	Seleksi	.235	.110	.305	2.145	.039
	Penempatan Kerja	.444	.161	.392	2.760	.009

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

i) Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.562 ^a	.316	.279	2.46716

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Seleksi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

LAMPIRAN 4

Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Makassar



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN NEGARA
KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN NEGARA
SULAWESI SELATAN, TENGGARA, DAN BARAT
KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG MAKASSAR
Jl. Jend. Urip Sumoharjo Km. 4, Gedung Keuangan Negara 1 Lt. 2, Makassar – 90232. Telp. (0411) 456115

NOTA DINAS
NOMOR ND-18/KNL.150201/2024

Yth. : 1. Kepala Seksi Pengelolaan Kekayaan Negara
2. Kepala Seksi Piutang Negara
3. Kepala Seksi Hukum Dan Informasi
4. Kepala Seksi Kepatuhan Internal
5. Kepala Pranata Keuangan APBN Ahli Mahir Pranata Keuangan APBN Ahli Mahir Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar
6. Kepala Pelelang Ahli Muda Pelelang Ahli Muda Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar
7. Kepala Pelelang Ahli Pertama Pelelang Ahli Pertama Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar
8. Kepala Penilai Pemerintah Ahli Pertama Penilai Pemerintah Ahli Pertama Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar
9. Kepala Subbagian Umum

Dari : Kepala Subbagian Umum
Sifat : Segera
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian
Tanggal : 5 Februari 2024

Sehubungan dengan pokok Nota Dinas di atas, bersama ini kami sampaikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bahwa terdapat mahasiswa Program Studi S1 Manajemen Universitas Negeri Makassar a.n. Arief Hidayat yang bermaksud untuk melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul "PENGARUH SELEKSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG MAKASSAR".
2. Pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penyusunan penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dengan target responden pegawai KPKNL Makassar melalui tautan: <https://forms.gle/RAU8uSSkquQWd6j48>.
3. Berkaitan dengan kedua hal di atas, kami mohon kesediaan Saudara/Saudari untuk dapat mengisi kuesioner tersebut **paling lambat hari Rabu, 7 Februari 2024**.

Demikian kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja samanya, kami ucapkan terima kasih.



Ditandatangani secara elektronik
Lusia Agasty Prihantika

Tembusan:





KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN NEGARA
KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN NEGARA
SULAWESI SELATAN, TENGGARA, DAN BARAT
KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG MAKASSAR

GEDUNG KEUANGAN NEGARA (GKN) I LANTAI 2 JALAN URIP SUMOHARJO KM 4 MAKASSAR – 90232 TELEPON : (0411) 456115 FAKSIMILE : (0411) 458829 SUREL : kpknlmakassar@kemenkeu.go.id LAMAN : www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-makassar

Nomor : S-78/KNL.1502/2024 18 Januari 2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Persetujuan Izin Pelaksanaan Penelitian atas nama Arief Hidayat

Yth. Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Sehubungan dengan Surat Saudara Nomor 31840/S.01/PTSP/2023 hal Izin Penelitian, bersama ini kami sampaikan bahwa kami menyetujui permohonan izin penelitian dengan data mahasiswa sebagai berikut:

Nama/NIM : Arief Hidayat /105721124320
Prgram studi/kekhususan : Manajemen
Judul penelitian : Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar

Untuk kemudahan dalam pelaksanaan penelitian, diharapkan mahasiswa yang bersangkutan untuk dapat hadir di KPKNL Makassar pada tanggal 29 Januari 2024 s.d 21 Februari 2024

Dapat kami sampaikan bahwa KPKNL Makassar berkomitmen penuh dalam memberikan layanan yang terbaik dengan penuh integritas dengan semangat "EWAKO" (Empati, Wawasan, dan Komitmen).

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja samanya, kami ucapkan terima kasih.

Kepala Kantor Pelayanan Kekayaan
Negara Dan Lelang Makassar



Ditandatangani secara elektronik
Harmaji





KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN NEGARA
KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN NEGARA
SULAWESI SELATAN, TENGGARA, DAN BARAT
KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG MAKASSAR
GEDUNG KEUANGAN NEGARA (GKN) | LANTAI 2 JALAN URIP SUMOHARJO KM 4 MAKASSAR – 90232 TELEPON :
(0411) 456115 FAKSIMILE : (0411) 458829 SUREL : kpknlmakassar@kemenkeu.go.id LAMAN :
www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-makassar

SURAT KETERANGAN
NOMOR KET-12/KNL.1502/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa:

Nama : Arief Hidayat
NIM/Jurusan : 105721124320 / Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa (S1)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah

Telah melaksanakan penelitian di Direktorat Jendral Keuangan Negara tepatnya pada unit kerja vertikal yaitu Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar, dalam rangka Penyusunan skripsi dengan judul:

“Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar”

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana semestinya

Makassar, 27 Februari 2024

Kepala Kantor Pelayanan Kekayaan
Negara Dan Lelang Makassar



Ditandatangani secara elektronik

Harmaji

Tembusan:



LAMPIRAN 5

Surat Izin Penelitian

 **MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH**
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 3038/05/C.4-VIII/XII/1445/2023
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal
Hal : Permohonan Izin Penelitian

17 Jumadil Awal 1445
30 Nopember 2023 M

Kepada Yth,
Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan
di -
Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 115/05/A.2-II/XII/45/2023 tanggal 18 Desember 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **ARIEF HIDAYAT**
No. Stambuk : **10572 1124320**
Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**
Jurusan : **Manajemen**
Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"PENGARUH SELEKSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG MAKASSAR"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 21 Desember 2023 s/d 21 Februari 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.
Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,

Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd
NBM 1127761

12-23



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor : **31840/S.01/PTSP/2023** Kepada Yth.
Lampiran : - Kepala Kantor Pelayanan Kekayaan
Perihal : **Izin penelitian** Negara Dan Lelang Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3038/05/C.4-VIII/XII/1445/2023 tanggal 30 November 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **ARIEF HIDAYAT**
Nomor Pokok : **105721124320**
Program Studi : **Manajemen**
Pekerjaan/Lembaga : **Mahasiswa (S1)**
Alamat : **Jl. Sit Alauddin No. 259 Makassar**

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH SELEKSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **21 Desember 2023 s/d 21 Februari 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 18 Desember 2023

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : **PEMBINA TINGKAT I**
Nip : **19750321 200312 1 008**

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

LAMPIRAN 6

Dokumentasi



LAMPIRAN 7

Hasil Turnitin

BAB I Arief Hidayat -
105721124320

by Tahap Tutup

Submission date: 24-Apr-2024 02:11PM (UTC+0700)
Submission ID: 2360194164
File name: BAB_I_-_2024-04-24T150954.173.docx (24.19K)
Word count: 1178
Character count: 8036

BAB I Arief Hidayat - 105721124320

ORIGINALITY REPORT

8% SIMILARITY INDEX **11%** INTERNET SOURCES **7%** PUBLICATIONS **12%** STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- | | | |
|---|---|----|
| 1 | www.scribd.com
Internet Source | 4% |
| 2 | Submitted to Washoe County School District
Student Paper | 2% |
| 3 | digilib.uin-suka.ac.id
Internet Source | 2% |

Exclude quotes On Exclude matches < 2%
Exclude bibliography On



BAB II Arief Hidayat - 105721124320 *by Tahap Tutup*

Submission date: 25-Apr-2024 07:53AM (UTC+0700)

Submission ID: 2360944933

File name: BAB_II_-_2024-04-25T085301.311.docx (56.02K)

Word count: 4550

Character count: 30461

BAB II Arief Hidayat - 105721124320

ORIGINALITY REPORT

24%	24%	19%	15%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Muhammadiyah Makassar Student Paper	6%
2	repository.unim.ac.id Internet Source	2%
3	123dok.com Internet Source	2%
4	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%
5	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	1%
6	repositori.usu.ac.id Internet Source	1%
7	repository.uinib.ac.id Internet Source	1%
8	ejournal.umpwr.ac.id Internet Source	1%
9	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%



10	anzdoc.com Internet Source	1%
11	fe.ummetro.ac.id Internet Source	1%
12	repository.uinsu.ac.id Internet Source	1%
13	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%
14	www.neliti.com Internet Source	1%
15	Submitted to President University Student Paper	1%
16	repository.unibos.ac.id Internet Source	1%
17	docplayer.info Internet Source	1%
18	johannessimatupang.wordpress.com Internet Source	1%
19	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1%
20	journal.uinsi.ac.id Internet Source	1%
21	repositori.buddhidharma.ac.id Internet Source	1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On



The logo of Universitas Muhammadiyah Makassar is a large, semi-transparent watermark in the background. It features a central sunburst with Arabic calligraphy, surrounded by a circular border containing the text 'UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR' and 'LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN'.

BAB III Arief Hidayat -
105721124320
by Tahap Tutup

Submission date: 25-Apr-2024 07:54AM (UTC+0700)

Submission ID: 2360945347

File name: BAB_III_-_2024-04-25T085258.718.docx (27.09K)

Word count: 1042

Character count: 6739

BAB III Arief Hidayat - 105721124320

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repositori.buddhidharma.ac.id

Internet Source

2%

2

repositori.ub.ac.id

Internet Source

2%

3

repositori.upm.ac.id

Internet Source

2%

4

Muhammad Ihsan. "Peran Partai Golkar Dalam Melaksanakan Pendidikan Politik Bagi Masyarakat Kabupaten Bone Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2011 Tentang Partai Politik (Studi Dewan Pimpinan Daerah Partai Golkar Kabupaten Bone)", Jurnal Al-Dustur : Journal of politic and islamic law, 2019

Publication

2%

5

jurnal.untad.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes

On

Exclude matches

< 2%



BAB IV Arief Hidayat -
105721124320
by Tahap Tutup

Submission date: 24-Apr-2024 02:14PM (UTC+0700)

Submission ID: 2360195135

File name: BAB_IV_-_2024-04-24T150956.323.docx (112.58K)

Word count: 4198

Character count: 23217

BAB IV Arief Hidayat - 105721124320

ORIGINALITY REPORT

7 %	4 %	4 %	3 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	docplayer.info Internet Source	3 %
2	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	2 %
3	Submitted to Binus University International Student Paper	2 %

Exclude quotes On Exclude matches < 2%
Exclude bibliography On



The logo of Universitas Muhammadiyah Makassar is a shield-shaped emblem. It features a central sunburst with a circular medallion containing Arabic calligraphy. The shield is surrounded by a laurel wreath and two five-pointed stars. The text 'UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR' is written along the top edge, and 'LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN' is written along the bottom edge.

BAB V Arief Hidayat -
105721124320
by Tahap Tutup

Submission date: 25-Apr-2024 07:55AM (UTC+0700)

Submission ID: 2360945883

File name: BAB_V_-_2024-04-25T085300.758.docx (20.33K)

Word count: 594

Character count: 3748

BAB V Arief Hidayat - 105721124320

ORIGINALITY REPORT

5% SIMILARITY INDEX	5% INTERNET SOURCES	0% PUBLICATIONS	0% STUDENT PAPERS
-------------------------------	-------------------------------	---------------------------	-----------------------------

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

5%
★ www.scribd.com
Internet Source



Exclude quotes On
Exclude bibliography On
Exclude matches On 2%





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat Kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Arief Hidayat
Nim : 105721124320
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	8 %	10 %
2	Bab 2	24 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	7 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5%

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 25 April 2024
Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



RIWAYAT HIDUP



Arief Hidayat, Panggilan Ari lahir di Pekkabata, Kabupaten Pinrang pada tanggal 28 Desember 2001 dari pasangan suami istri Bapak Alm. Drs. Gali dan Ibu Nuraini, K. Peneliti adalah anak ke-7 dari 7 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Tamalate III, Kelurahan Kassi-Kassi, Kecamatan Rappocini, Kota Makassar. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SDN 46 Pinrang lulus tahun 2014. SMPN 33 Makassar lulus tahun 2017, SMA Negeri 9 Makassar lulus tahun 2020, dan mulai mengikuti program studi S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini, peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.