

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah seleksi, penempatan kerja dan kinerja karyawan pada karyawan bagian press operator produksi di PT Albasi Karanglayung Indonesia Kabupaten Ciamis.

3.1.1 Sejarah PT Albasi Karanglayung Indonesia

PT Albasi Karanglayung Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri kayu dalam pengolahan *barecore*. PT Albasi Karanglayung Indonesia ini berdiri sejak tanggal 18 maret 2016. Perusahaan yang beralamat di jalan lingkar selatan Rt 19 Rw 009 Dusun Cibaregbeg Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis dimiliki oleh Bapak Rudi Setiono. Perusahaan sedari awal hanya mengolah kayu menjadi *barecore* untuk memenuhi kebutuhan dalam negeri maupun mancanegara.

Berkembangnya perusahaan dari tahun ke tahun diikuti juga dengan bertambahnya karyawan yang bekerja. Pada awal berdiri perusahaan memiliki karyawan berjumlah puluhan orang untuk pengolahan produksi *barecore*, sedangkan pada saat ini perusahaan telah memiliki karyawan keseluruhan berjumlah 450 orang. Hal ini disebabkan telah bertambahnya alat produksi untuk mencukupi permintaan *barecore* yang membutuhkan jumlah tenaga kerja yang banyak. Perusahaan juga memiliki slogan yaitu “PT Albasi Karanglayung

Indonesia selalu di hati”. Dengan slogan tersebut perusahaan berharap dapat mempertahankan kepercayaan konsumen dengan terus memproduksi *barecore* yang berkualitas tinggi.

3.1.2 Logo PT Albasi Karanglayung Indonesia



Gambar 3.1 Logo PT Albasi Karanglayung Indonesia

Sumber: PT Albasi Karanglayung Indonesia

3.1.3 Visi dan Misi PT Albasi Karanglayung Indonesia

Visi:

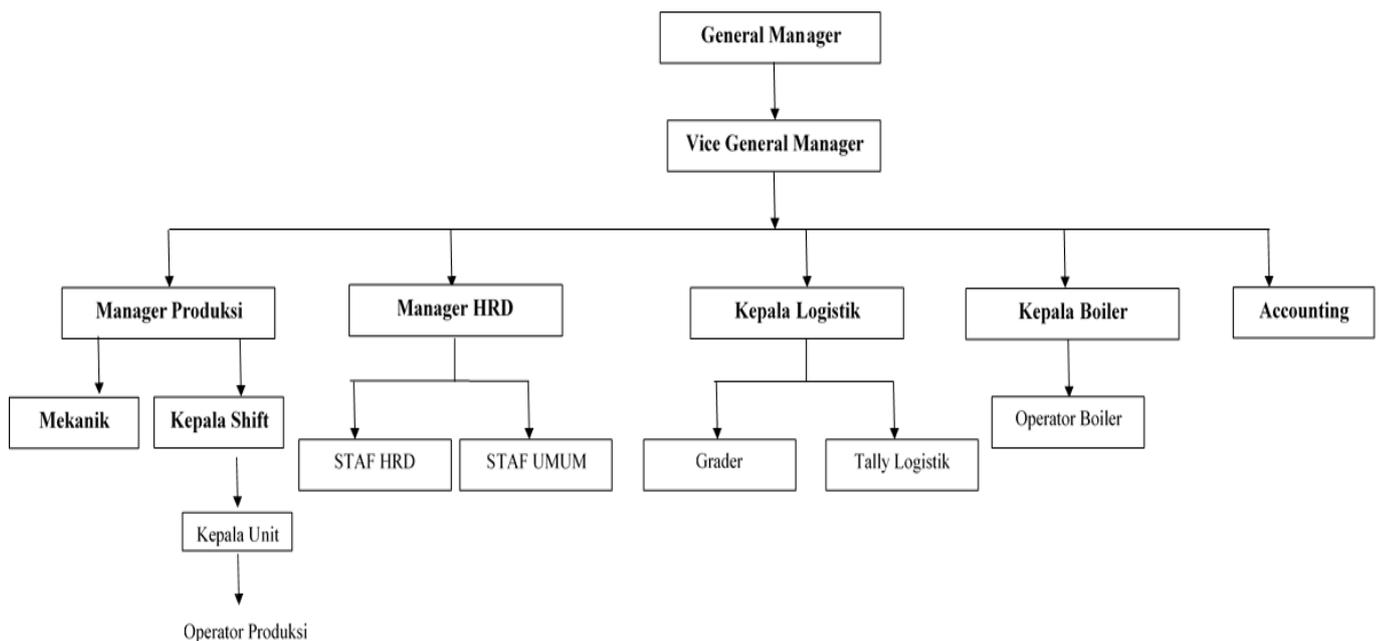
1. Membantu menyediakan tambahan lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar Kabupaten Ciamis khususnya Kecamatan Cijeungjing.
2. Membantu meningkatkan perekonomian masyarakat sekitar perusahaan.
3. Membantu pemerintah Kabupaten Ciamis dalam upaya meningkatkan pendapatan asli daerah.

Misi:

1. Menciptakan perusahaan yang bermanfaat bagi investor dan masyarakat sekitar.

2. Dengan variasi produk perusahaan berusaha memperluas pasar tidak hanya di Asia tetapi juga Timur tengah, Australisa, Eropa dan Amerika.
3. Meningkatkan ekspor baik dalam kualitas maupun kuantitas.

3.1.4 Struktur Organisasi PT Albasi Karanglayung Indonesia



Gambar 3.2 Struktur Organisasi

Sumber: PT Albasi Karanglayung Indonesia

Adapun Keterangan tugas dan kewajiban dari struktur organisasi di PT Albasi Karanglayung Indonesia sebagai berikut.

1. *General Manager*: Mengambil keputusan dan tanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan serta sebagai pengendali seluruh tugas dan fungsi-fungsi dalam perusahaan.
2. *Vice General Manager*: Mengkoordinir dan mengawasi tugas-tugas yang didelegasikan kepada manager dan menjalin hubungan kerja yang baik. Membantu peraturan intern pada perusahaan yang tidak bertentangan dengan kebijakan perusahaan.

3. Manajer Produksi: Memimpin dalam koordinasi, perencanaan dan juga kontrol proses produksi. Selain itu, manajer produksi juga bertugas untuk melakukan pengawasan kepada staf lain yang terlibat dalam produksi sehingga keseluruhan proses produksi berjalan secara efisien.
4. Mekanik: Penanggung jawab dalam pemeliharaan dan perbaikan alat produksi saat terjadi kerusakan. Selain itu, mekanik juga harus melakukan pengecekan seluruh peralatan sebelum terjadi kerusakan.
5. Kepala shift: Bertanggung jawab dalam melakukan pengawasan langsung. Serta berwenang dalam mengambil tindakan disiplin bawahan sesuai dengan ketentuan.
6. Kepala Unit: Merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta mengendalikan semua kegiatan operasional yang berhubungan dengan proses produksi. Menyusun dan melaksanakan kebijakan umum perusahaan sesuai dengan norma pedoman dan instruksi dari pimpinan umum.
7. Operator Produksi: Memproses dan juga mengelola sebuah produk atau barang mulai dari bahan dasar yang kemudian akan diolah menjadi bahan yang jadi.
8. Manajer *HRD*: Mengembangkan, mengelola, dan memonitor sistem serta kegiatan perencanaan divisi *human resources* dan memastikannya sejalan dengan hukum dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Merancang, mengelola, dan mengendalikan anggaran belanja *human resources*.
9. Staf *HRD*: Mengurusi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan yang ada di perusahaan.

10. Staf Umum: Pegawai yang mengurus berbagai pekerjaan *human resource* di balik meja.
11. Kepala Logistik: Merencanakan dan mengelola keperluan logistik, gudang, transportasi, dan pelayanan pelanggan. Bekerja sama dan bernegosiasi dengan penyuplai, produsen, retailer, dan konsumen. Memantau kualitas dan kuantitas barang, jumlah stok, waktu pengiriman, serta biaya dan efisiensi transportasi.
12. *Grader*: Bertugas untuk memilih kayu sesuai permintaan konsumen dan melakukan kunjungan ke *supplier* kayu untuk memilih kayu sesuai kualitas yang dibutuhkan.
13. *Tally* Logistik: Memeriksa dan memastikan jumlah produk dalam gudang sekaligus menyediakan laporan mengenai stok produk, memandu operator *forklift* sekaligus memastikan produk diletakkan dan disimpan di tempat yang benar.
14. Kepala *Boiler*: Bertanggung jawab dalam melakukan pengawasan langsung serta melakukan pengecekan alat *boiler* secara rutin.
15. Operator *Boiler*: Mengoperasikan *boiler* secara efisien dan aman, mengambil tindakan apapun untuk memastikan kegiatan produksi uap tidak terganggu, membuat laporan harian, dan melakukan *troubleshooting* saat terjadi masalah pada mesin *boiler*.
16. *Accounting*: Membuat laporan keuangan, menghitung, dan melakukan pengawasan keuangan untuk perusahaan.

3.1.5 Sebaran tenaga kerja

Adapun jumlah keseluruhan karyawan operator produksi yang ada di PT Albasi Karanglayung Indonesia adalah 403 orang dan tersebar seperti dalam tabel

3.1 Sebaran Tenaga PT Albasi Karanglayung Indonesia berikut ini:

Tabel 3.1 Sebaran Tenaga Kerja

No.	Pekerjaan	Jumlah
1.	Kanit	6
2.	Pembahanan	6
3.	<i>Jumping</i>	24
4.	<i>Double planer</i>	22
5.	Armada	8
6.	<i>Multrip</i>	18
7.	Sortir	40
8.	<i>Conveyor</i>	24
9.	<i>Radial arm saw</i>	24
10.	Press	72
11.	Susun pelos	20
12.	<i>Cross Cut Tekan</i>	24
13.	Dempul	24
14.	Revisi	12
15.	<i>Finger Joint</i>	16
16.	<i>Loading</i>	6
17.	Semperan	6
18.	<i>Double Saw</i>	8
19.	QC	8
20.	Revisi QC	4
21.	<i>Packing</i>	4
22.	<i>Tally Pembahanan</i>	2
23.	Shafer	4
24.	<i>Tally Produksi</i>	2
25.	Admin Produksi	1

26.	Gudang	3
27.	QA	6
28.	Helper	1
29.	Purtp	7
30.	Bandsaw	1
JUMLAH		403

Tabel 3.1 Sebaran Tenaga Kerja

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian press operator produksi di PT Albasi Karanglayung Indonesia adalah menggunakan metode penelitian survei.

Metode survey yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar ataupun kecil, akan tetapi yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian - kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2015: 14).

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Satuan	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Seleksi (X1)	Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan atau penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi	Kebijakan Organisasi Metode Seleksi	- Tujuan pelaksanaan oleh perusahaan - Tes - Interview		O

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Satuan	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	karyawan pada perusahaan	Prosedur	- Keputusan diterima atau tidak	S K O R	R D I N A L
		Pelaku Seleksi	- Jumlah peserta yang diseleksi		
		Deskripsi Jabatan	- Jenis Pekerjaan		
		Spesifikasi Jabatan	- Pendidikan - Pengalaman		
		Kendala Seleksi	- Transparansi penyeleksi		
Penempatan Kerja (X2)	Penempatan kerja merupakan proses yang dilakukan setelah proses seleksi selesai dilakukan	Pendidikan	- Disyaratkan - Alternatif		
		Pengetahuan kerja	- Pemahaman tugas - Pemahaman aturan	S K O R	O R D I N A L
		Keterampilan kerja	- Keterampilan mental - Keterampilan fisik - Keterampilan sosial - Keterampilan empati		
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	Kualitas kerja	- Pekerjaan selesai sesuai dengan standar perusahaan - Minimnya kesalahan saat bekerja	S K O R	O R D I N
		Kuantitas kerja	- Pemenuhan jumlah target pekerjaan		

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Satuan	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	kepada karyawan tersebut.	Ketepatan waktu	- Melaksanakan tugas secara tepat waktu		A
		Inisiatif	- Mengerjakan tugas lain - semangat dalam bekerja		L
		Kerja Sama	- Kemampuan bekerja sama dengan orang lain		

3.2.2 Teknik Pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut.

1. Wawancara, merupakan suatu metode penelitian meliputi pengumpulan data melalui interaksi verbal secara langsung antara pewawancara dengan responden.
2. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawab. Kuesioner dalam penelitian ini berhubungan dengan pengaruh seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan cara memberikan beberapa pernyataan secara tertulis dan terstruktur kepada karyawan bagian press operator produksi pada PT Albasi Karanglayung Indonesia.

3. Studi Dokumentasi, yaitu mengumpulkan data atau informasi di lapangan berdasarkan dokumentasi yang telah disediakan oleh PT Albasi Karanglayung Indonesia berupa profil perusahaan, struktur organisasi, sejarah singkat perusahaan dan jumlah karyawan di perusahaan tersebut.

3.2.2.1 Jenis Data

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian dengan menggunakan teknik pengumpulan data. Salah satu cara untuk memperoleh data tersebut adalah dengan menggunakan kusioner atau interview. Dalam penelitian ini objek yang digunakan adalah karyawan bagian press operator produksi di PT Albasi Karanglayung Indonesia.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari berbagai pihak, bisa melalui artikel dan dokumen-dokumen perusahaan. Data sekunder ini digunakan untuk menunjang dan membantu dalam menguatkan data primer.

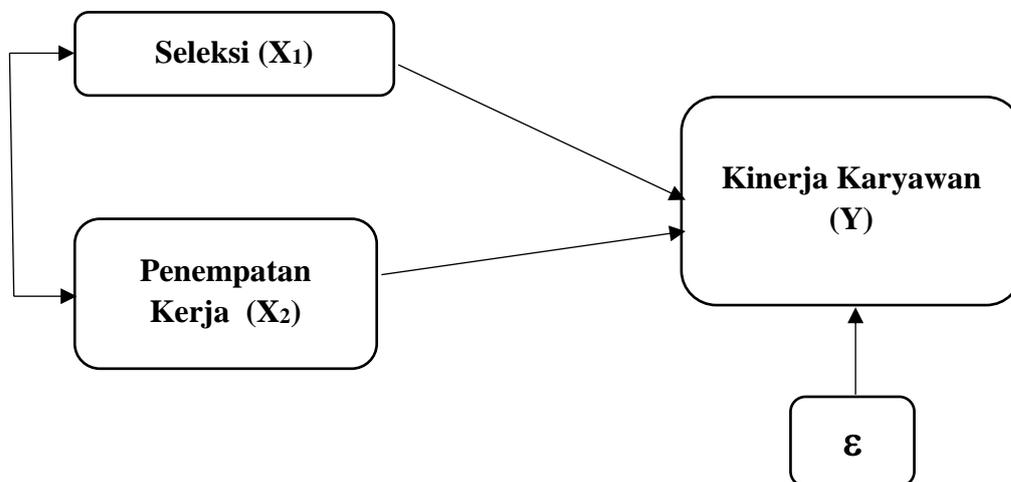
3.2.2.2 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016: 80). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *press* operator produksi pada PT Albasi Karanglayung Indonesia berukuran 72 orang dari tenaga *press*.

3.2.2.3 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016: 80). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus dengan sampel penelitian yaitu karyawan bagian press operator produksi PT Albasi Karanglayung Indonesia sebanyak 72 orang.

3.3 Model Penelitian



Gambar 3.3 Model Penelitian

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini, 2023

3.4 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.4.1 Uji Instrumen

Setelah data yang diperlukan telah diperoleh, data tersebut dikumpulkan untuk kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelum melakukan analisis

data, perlu dilakukan uji validitas dan uji reabilitas terhadap kuisioner yang telah disebarkan.

1. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2016: 455). Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sampai seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur di dalam melakukan fungsinya. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing-masing pertanyaan melalui total skor, dengan rumusan korelasi *product moment*.

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

Keterangan: rxy: koefisien validitas

N: Banyaknya subjek

X: Nilai Pembanding

Y: Nilai dari instrument yang akan dicari validitasnya

Prosedur uji validitaas yaitu membandingkan r hitung dengan r tabel yaitu angka kritik tabel korelasi pada drajat keabsahan ($dk=n-2$) dengan taraf signifikan

$\alpha=5\%$

Kriteria pengujian :

Jika r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan tersebut valid.

Jika r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan tersebut tidak valid.

Untuk mempermudah perhitungan, uji validitas akan digunakan alat analisis statistik dengan menggunakan program SPSS.

2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat (Somantri dan Muhidin, 2014: 47). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan Teknik Cronbach (Saefuddin dalam Somantri dan Muhidin, 2014: 48). Dengan rumus sebagai berikut.

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\Sigma \sigma_b^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

r : reliabilitas instrument

k : banyak butir pertanyaan

σ_b^2 : varians total

$\Sigma \sigma_b^2$: jumlah varians butir

Sebelum dicari jumlah varians butir terlebih dahulu dengan cara mencari nilai varians tiap butir, kemudian jumlahkan. Rumus varians yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$\sigma^2 = \frac{\Sigma x^2 - \left(\frac{\Sigma x}{n} \right)^2}{n}$$

Dimana:

n = Jumlah responden

x = Nilai skor yang dipilih (total nilai dari nomor-nomor butir pernyataan)

Dari hasil perhitungan tersebut, maka kaidah keputusannya adalah:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan reliabel.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tidak reliabel

Untuk mempermudah perhitungan uji reliabilitas akan menggunakan program SPSS for Windows.

3.4.2 Analisis Deskriptif

Teknik pertimbangan data dengan menggunakan analisis deskriptif, dimana data yang dikumpulkan dan diringkas pada hal-hal yang berkaitan dengan data tersebut seperti: frekuensi, mean, standar deviasi maupun rangkingnya. Untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan Skala Likert untuk jenis pernyataan tertutup yang berskala normal. Sikap-sikap pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negatif. Untuk lebih jelasnya tentang formasi nilai, notasi dan predikat masing-masing pilihan jawaban untuk pertanyaan positif dan negatif dapat dilihat pada tabel berikut ini (Sugiyono, 2015: 93).

Tabel 2.3 Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-Masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Positif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Tabel 3.4 Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-Masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Negatif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
2	Setuju	S	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
4	Tidak Setuju	TS	Rendah
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono, 2015

Perhitungan hasil kuisioner dengan presentase dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut.

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana:

X = jumlah presentase jawaban

F = jumlah jawaban/frekuensi

N = jumlah responden

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan sub variabel dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat ditentukan intervalnya, yaitu dengan cara sebagai berikut.

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

3.4.3 Metode *Successive Interval*

Data yang diperoleh merupakan data ordinal, sehingga untuk menaikkan tingkat pengukuran dari ordinal ke interval dapat digunakan metode *successive interval* (MSI). Adapun langkah-langkah dari *successive interval* adalah sebagai berikut (Somantri dan Muhidin, 2014: 45).

1. Perhatikan (frekuensi) responden (banyaknya responden yang memberikan respon yang ada).
2. Setiap bilangan pada frekuensi dibagi oleh n (karyawan) sehingga diperoleh proporsi.
3. Jumlah P (proporsi) secara berurutan dari setiap responden, sehingga keluar proporsi kumulatif.
4. Proporsi kumulatif (PK) dianggap distribusi normal baku dengan menggunakan tabel distribusi normal baku, hitung nilai z berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternative jawaban.
5. Hitung $SV = \frac{\text{Density of limit} - \text{Density of upper limit}}{\text{area under upper limit} - \text{area under lower limit}} f$.

SV yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan satu *transformated scale value* : $Y = SV + SV_{\min}$.

3.4.4 Analisa Jalur (*Path Analysis*)

Teknik yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*), teknik ini juga dikenal sebagai model sebab akibat. Penamaan ini didasarkan pada alasan bahwa analisis jalur memungkinkan pengguna dapat menguji proporsi teoritis mengenai hubungan sebab dan akibat tanpa memanipulasi variabel-variabel. Tujuan digunakan analisis jalur adalah untuk mengetahui pengaruh seperangkat variabel X terhadap Y, serta untuk mengetahui pengaruh antara variabel X. Dalam analisis jalur ini dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara bersama-sama. Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya memengaruhi variabel

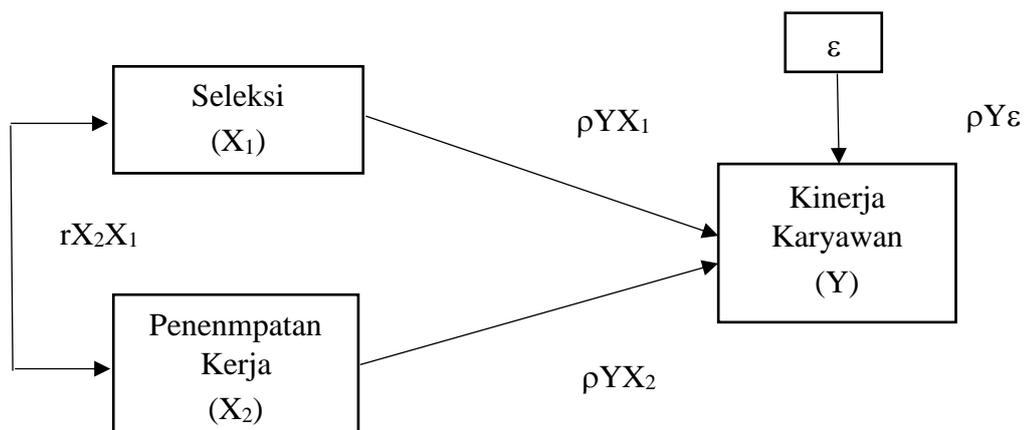
tergantung tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung (Rutherford dalam Fathur Rizqi Samawi dan Wayan Cipta, 2021: 47).

Adapun tahapan dari analisis jalur adalah sebagai berikut.

1. Membuat diagram jalur dan membaginya menjadi beberapa sub-struktur.
2. Menentukan matriks kolerasi.
3. Menghitung matriks invers dari variabel independen.
4. Menghitung koefisien jalur, tujuannya adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen.
5. Menghitung $R_y (x_1 \dots x_k)$.
6. Menghitung Koefisien jalur variabel residu.
7. Uji keberartian model secara keseluruhan menggunakan uji F.
8. Uji keberartian koefisien jalur secara individu menggunakan uji-T.

Adapun formula *Path Analysis* yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Membuat diagram jalur



Gambar 3.4
Diagram Jalur

2. Menghitung koefisien jalur (β)
3. Menghitung koefisien korelasi (R)

Tabel 3.5 Pengaruh langsung dan Tidak Langsung X1 dan X2 Terhadap Y

No	Nama Variabel	Formula
1. Seleksi (X₁)		
a. Pengaruh Langsung X ₁ terhadap Y		$(\rho_{yx1})^2$
b. Pengaruh Tidak Langsung X ₁ melalui X ₂		$(\rho_{yx1}) (r_{x1x2}) (\rho_{yx2})$
Pengaruh X₁ Total Terhadap Y		a + b (1)
2. Penempatan Kerja (X₂)		
c. Pengaruh langsung X ₂ Terhadap Y		$(\rho_{yx2})^2$
d. Pengaruh Tidak Langsung X ₂ Melalui X ₁		$(\rho_{yx2}) (r_{x1x2}) (\rho_{yx1})$
Pengaruh Total X₂ Terhadap Y		c + d (2)
Total Pengaruh X₁ dan X₂ Terhadap Y		(1) + (2) kd
Pengaruh lain yang tidak diteliti		1 - kd = knd

Sumber : Sugiyono (2015:137)

Untuk mengetahui tingkat signifikansi secara bersama-sama pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan uji F dengan rumus sebagai berikut.

$$F = \frac{r^2(k-1)}{(1-r)(n-k-1)}$$

Keterangan:

F = Nilai F hitung

r^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah Sampel

Dengan titik keyakinan sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df)(n-k-1) maka:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ tidak ada pengaruh seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ adanya pengaruh seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk menguji tingkat signifikansi secara parsial apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen digunakan uji T.

Kriteria Hipotesis secara parsial:

$H_{01} : \beta_1 = \beta_{\beta 0}$ secara parsial seleksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_{a1} : \beta_1 \neq \beta_{\beta 0}$ secara parsial seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_{02} : \beta_2 = \beta_{\beta 0}$ secara parsial penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_{a2} : \beta_2 \neq \beta_{\beta 0}$ secara parsial penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan derajat kebebasan (df)=k dan (n-k) dan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ maka:

H_0 ditolak jika $\alpha (0,05) < sig$

H_0 diterima jika $\alpha (0,05) > sig$

Untuk memudahkan perhitungan dalam penelitian ini digunakan program SPSS