

BAB V

PENUTUP

A Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas yang telah penulis tuangkan dalam penelitian ini dengan dibantu oleh metode analisis statistik maka penulis menyimpulkan bahwa, Berdasarkan hasil pengujian analisis korelasional yang diperoleh terdapat pengaruh yang positif antara seleksi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. DAIKIN AIRCON. Hal ini ditunjukkan pada nilai koefisien regresi 1,6.

Kemudian terdapat pula hubungan yang kuat antara seleksi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. DAIKIN AIRCON. Melalui perhitungan korelasi 0.94. Bahwa terdapat hubungan yang positif dan pengaruh yang signifikan antara seleksi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. DAIKIN AIRCON dan terbukti bahwa proses seleksi yang baik dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT. DAIKIN AIRCON.

Seleksi yang dilakukan oleh PT DAIKIN AIRCON sudah baik terlihat dari hasil tanggapan yang diwakil dari 30 responden dengan hasil 43,63% yang rata-rata menjawab setuju walaupun 10,3% masih ada dari mereka menyatakan tidak setuju.

Bedasarkan penilaian prestasi kerja yang dilakukan pada PT DAIKIN AIRCON maka dapat terlihat prestasi dari karyawannya adalah baik, terlihat dari

nilai rata-rata yang menjawab baik 55% dari 30 responden walaupun ada 2,41% dari mereka yang menjawab tidak baik dan seleksi yang dilakukan pada PT DAIKIN AIRCON berhubungan erat dengan prestasi kerja dari karyawannya.

B Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis menyampaikan beberapa saran yaitu bahwa seleksi yang dilakukan oleh PT DAIKIN AIRCON sudah baik. Dengan demikian alangkah baiknya bila seleksi dilakukan lebih teliti lagi dan lebih mementingkan kualitas atau mutu karyawan yang akan dipekerjakan di perusahaan, agar mendapatkan karyawan yang berkualitas dan bermutu.

Bedasarkan penilaian prestasi kerja yang dilakukan pada PT DAIKIN AIRCON maka dapat terlihat prestasi dari karyawannya adalah baik. Untuk itu alangkah baiknya apabila perusahaan memberikan bimbingan untuk karyawan agar menjadi lebih baik misalnya dengan memberikan bonus, insentif atau piagam bagi karyawannya yang berprestasi.

Pada PT DAIKIN AIRCON proses seleksi yang dilakukan sudah baik walupun, pada pengisian formulir mereka masih terdapat kesulitan bagi beberapa dari mereka menjawab cukup sulit, hal ini terlihat dari 46,66% dari mereka menjawab cukup setuju. Pada waktu untuk menjawab pertanyaan juga terdapat bahwa waktu untuk menjawab pertanyaan yang diberikan kurang, terlihat dari 36,66% dari mereka menjawab cukup setuju. Pelaksanaan magang juga kurang

baik terlihat 53,33% dari mereka menjawab cukup setuju. Pentingnya magang ada 40% dari mereka menjawab cukup setuju. Dan pada pelaksanaan pelatihan mereka yang menjawab setuju dari 30 orang hanya 50% dari mereka, dan sisanya menjawab cukup setuju, dan bahkan ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Oleh karena itu hal ini seharusnya menjadi perhatian yang serius bagi manajemen personalia, agar perusahaan berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan dari perusahaan.

Seleksi yang dilakukan pada PT DAIKIN AIRCON berhubungan erat dengan prestasi kerja dari karyawannya. Untuk itu PT DAIKIN AIRCON harus mempertahankan atau lebih ditingkatkan supaya PT DAIKIN AIRCON lebih maju dan berkembang.



DAFTAR PUSTAKA

Agus Darma, *Manajemen Prestasi Kerja*, Rajawali Press, Jakarta, 1991.

Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Cetakan V, Remaja Rosda Karya Bandung, 2004.

Cowling Alan & James Philip *The Essence Of Personal Management And Industrial Relation* (Manajemen Personalia dan Hubungan Industrial), Edisi pertama, Cetakan Pertama, Andi Yogyakarta, 1996.

Flippo B Edwin, *Manajemen Personalia*, Edisi Keenam, Jilid II, Erlangga, Jakarta, 1997.

Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1999.

Ivancevich Gibson Dcnally, *Manajemen*, Edisi kesembilan, Jilid II, Erlangga, Jakarta 2002.

Jhon Soeprianto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta. BPFE, 1996.

Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta, 2002.

Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002.

Mutiara Sibarani Pangabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia Cetakan Pertama, Jakarta, 2002.

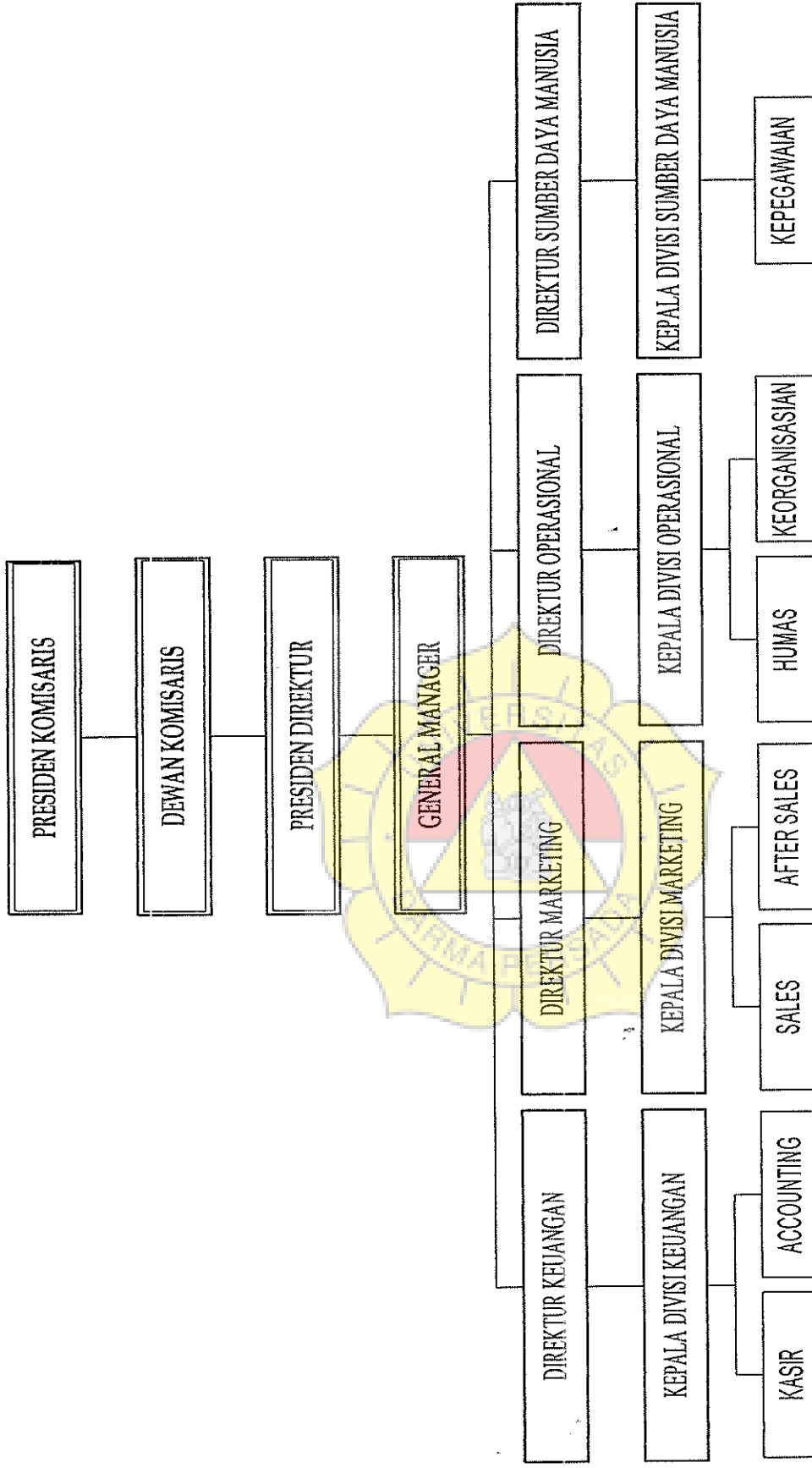
Soekidjo Notoatmodjo, *Manajemen Personalia*, Rineka cipta, cetakan kedua, Edisi Revisi, 1998.

T Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II, BPFE, Yogyakarta, 1994.

Majalah Widya, Edisi Desember, Jakarta, 2003.



STRUKTUR ORGANISASI PT. DAIKIN AIRCON



Sumber : PT. DAIKIN AIRCON

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap : Radiasti
Nama panggilan : Diaz
Tempat / tanggal lahir : Duku, 12 Desember 1981
Alamat : Jl. Raya Penggilingan No 39 Rt 11 Rw 07 Jaktim
Jenis kelamin : Wanita
Agama : Islam
Status : Belum kawin

Pendidikan :

- SMUN I Sungai Limau, Kec. Sungai Limau Kab. Padang Pariaman Sumbar.
2000.
- SMPN 3 Sungai Limau, Kec. Sungai Liamau Kab. Padang pariaman Sumbar.
1997
- SDN 18 Duku Kec. Sungai Limau Kab. Padang Pariaman Sumbar, 1994.



KUESIONER SELEKSI KARYAWAN

Nama : Divisi :

Petunjuk :

- Jawablah sesuai dengan pilihan anda.
- Berilah tanda check list (√) pada jawaban yang anda pilih
- Keterangan : SS = sangat setuju, S = setuju, C = cukup, TS = tidak setuju, STS = sangat tidak setuju.

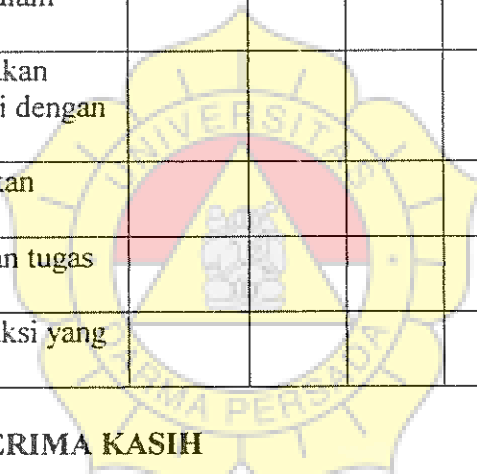
No	URAIAN	Tingkat Persetujuan				
		SS	S	C	TS	STS
1.	Apakah informasi tentang lowongan pekerjaan sangat jelas ?					
2.	Apakah dalam Formulir Isian Lamaran terdapat kesulitan ?					
3.	Dalam wawancara apakah pertanyaan yang diajukan berhubungan dengan pekerjaan ?					
4.	Apakah penampilan pewawancara sudah rapi dan baik ?					
5.	Apakah wawancara memberikan cukup waktu untuk anda berbicara ?					
6.	Apakah perusahaan ini terdapat program magang ?					
7.	Apakah pelaksanaan program magang sudah tepat ?					
8.	Menurut anda apakah program magang itu penting ?					
9.	Apakah perusahaan mengadakan pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan ?					
10.	Menurut anda pelatihan tersebut membantu anda dalam pekerjaan ?					
11.	Apakah menurut anda program orientasi diperlukan ?					

TERIMA KASIH

KUISIONER PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN

No	URAIAN	Tingkat Persetujuan				
		SB	B	C	TB	STB
1.	Tanggung jawab anda terhadap pekerjaan					
2.	Kejujuran terhadap perusahaan dan pekerjaan.					
3.	Loyalitas yang anda punya terhadap perusahaan					
4.	Inovasi yang anda punya untuk kemajuan perusahaan					
5.	Bekerja sama dengan karyawan lain dalam melaksanakan tugas					
6.	Selalu berusaha menjaga kebersihan selama bekerja					
7.	Anda selalu berusaha rajin dalam melaksanakan tugas					
8.	Disiplin kerja yang diberlakukan perusahaan dilakukan sesuai dengan peraturan yang ada					
9.	Selalu berusaha meningkatkan keterampilan					
10.	Berusaha untuk melaksanakan tugas dengan teliti					
11.	Anda selalu mengikuti instruksi yang diberikan.					

TERIMA KASIH





PT DAIKIN AIRCON pt.

JL. RAWA BALI I/II UJUNG KAWASAN INDUSTRI PULO GADUNG
TELP. (021) 4601778 - 4602996 FAX. (021) 4603096 JAKARTA 13920

Ref.70/DA/IV/05
Jakarta, 17April 2005

Kepada Yth,
Bapak / Ibu Pimpinan Fakultas Ekonomi
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
Jl. Radin Inten II
Pondok Kelapa, Jakarta 13450

Dengan hormat,

Bersama ini kami selaku PT DAIKIN AIRCON telah memberikan kesempatan kepada saudara :

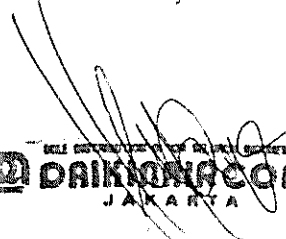
Nama : Radiasti
NIM : 01410047
Universitas : Darma Persada
Jurusan : Manajemen

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir akademik dengan melakukan penelitian (Riset) dan pengumpulan data yang berkaitan dengan penyusunan Skripsi yang berjudul :
HUBUNGAN SELEKSI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT DAIKIN AIRCON.

Demikian surat keterangan ini kami buat, agar dapat dipergunakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Atas Perhatian dan kerja sama yang diberikan, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,



SELL DISTRIBUTOR OF THE DAIKIN SYSTEM
DAIKIN AIRCON pt.
JAKARTA


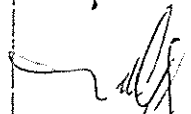




Houry .B
Kepala Divisi



DAIKIN AIRCONDITIONERS

LEMBAR KEGIATAN PENYUSUNAN SKIRPSI

NAMA MAHASISWA : Radiasti
NIM : 01410047
DOSEN PEMBIMBING : Drs. Moch Effendi

KONSULTASI KE	TANGGAL KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING
I	18 April 2005	Judul	
II	23 Mei 2005	Bab I & bab II	
III	21 Juli 2005	Bab 3.	
IV	25 Juli 2005	Bab 4 dan Bab 5	
V	29 Juli 2005	Revisi	
VI	1 Agustus 2005	ACC	

Tanggal mulai bimbingan : 18 APRIL 2005

Tanggal selesai bimbingan : 1 AGOSTUS 2005

CATATAN :

Tanggal mulai bimbingan dicantumkan sejak diketarkannya surat ini.