



“PERANAN TES PSIKOLOGI TERHADAP PENEMPATAN PEGAWAI PADA POLITEKNIK NEGERI SAMARINDA”

Satryawati Dan Wa Ode Saniah

(Staf Pengajar Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Samarinda)

Abstrak

SATRYAWATI DAN WA ODE SANIAH : Penempatan pegawai yang tepat tidak terlepas dari pelaksanaan rekrutmen dan proses seleksi yang dilakukan terhadap calon pegawai. Karena proses rekrutman dan pelaksanaan seleksi yang tepat sangat menentukan berhasil tidaknya pegawai untuk memenuhi tuntutan organisasi atau lembaga.

Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan tes kemampuan. Pengujian ini dapat dilakukan secara tertulis atau secara langsung untuk melakukan pekerjaan. Cara yang banyak dilakukan adalah melalui tes psikologi juga dapat digunakan untuk menelusuri bakat, penempatan pegawai, keperluan promosi serta mengenali kekuatan dan kelemahan pegawai. Dengan demikian, psikotes membantu organisasi atau lembaga untuk melihat apakah karier pegawai dapat dikembangkan lebih jauh lagi atau tidak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah tes psikologi berperan terhadap penempatan pegawai Politeknik Negeri Samarinda.

Hasil persamaan regresi sebesar 0,769, berarti terdapat suatu hubungan yang positif antara hasil psikotes dengan penempatan pegawai pada Kantor Politeknik Negeri Samarinda.

Sementara hasil perhitungan nilai koefisien korelasi (r) 0,548 berarti menunjukkan bahwa ada korelasi yang positif namun tidak signifikan (tingkat hubungannya sedang/cukup berarti) antara kedua variabel tersebut, dengan asumsi bahwa psikotes yang diikuti oleh para pegawai tersebut merupakan ketentuan yang diterapkan.

Sedangkan nilai koefisien penentu (KP) = 30% ini menggambarkan pengaruh perubahan hasil psikotes terhadap penempatan pegawai yang positif, dimana besar koefisien penentu (KP) = 30% ini dipengaruhi oleh perubahan hasil psikotes dan sisanya sebesar 70% ini dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel lain itu kemungkinan adalah hasil tes lain yang dilakukan pada saat penerimaan.

Melalui uji t dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Dalam perhitungan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,001, sedangkan nilai t tabel 2,080 dapat dilihat yaitu t tabel ($\alpha = 0,05$ dan $dk = n - 2$) sehingga nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Berarti berdasarkan uji t tersebut, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Kata kunci: Psikotes, Penempatan, Pegawai.

PENDAHULUAN

Menghadapi arus globalisasi dimana peranan sumber daya manusia merupakan unsur paling penting, sebab manusia menjadi subjek penggerak organisasi. Politeknik Negeri Samarinda sebagai lembaga pendidikan vokasional

membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, baik sebagai tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Untuk itu institusi perlu mempersiapkan tenaga-tenaga yang profesional sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.

Manusia merupakan salah satu unsur manajemen yang akan mengolah dan mengatur

unsur-unsur yang lain. Karena itu unsur ini penting dan harus ada, dalam suatu organisasi atau kantor disamping unsur-unsur lainnya. Dimana hampir seluruh kegiatan operasional suatu lembaga atau kantor dilakukan oleh manusia. Pencapaian tujuan lembaga atau organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Untuk mendapatkan manusia yang berkualitas maka setiap lembaga pemerintah ataupun swasta harus mempunyai dan menjalankan sistem pengadaan atau rekrutmen pegawai yang tepat.

Penempatan pegawai yang sesuai dengan keahlian masing-masing, diharapkan dapat melakukan pekerjaannya dengan hasil yang memuaskan dan menghasilkan produktifitas yang tinggi serta menghilangkan suatu kebosanan kerja karena penempatan akan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan pegawai/ staff. Bagi pegawai sangat berguna untuk mengetahui kelebihan dan kelemahannya sehingga dapat bercermin dan menyesuaikan diri dengan bidang/ jenis pekerjaan yang memang sesuai dengan potensinya, dan pada akhirnya dapat memperbaiki kinerjanya.

Penempatan pegawai yang tepat tidak terlepas dari pelaksanaan rekrutmen dan proses seleksi yang dilakukan terhadap calon pegawai. Karena proses rekrutman dan pelaksanaan seleksi yang tepat sangat menentukan berhasil tidaknya pegawai untuk memenuhi tuntutan organisasi atau lembaga.

Menempatkan para calon pegawai yang diterima pada jabatan yang dibutuhkan, salah satu cara untuk menghindari kesalahan dalam penempatan pegawai. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan tes kemampuan melalui tes psikologi. Pengujian ini dapat dilakukan secara tertulis atau secara langsung yaitu pada saat calon diberikan tugas untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Selain untuk menyeleksi para pelamar kerja, dengan tes psikologi juga dapat digunakan untuk menelusuri bakat, penempatan pegawai, keperluan promosi serta mengenali kekuatan dan kelemahan pegawai. Dengan demikian, psikotes dapat membantu organisasi atau lembaga untuk melihat apakah karier pegawai dapat dikembangkan lebih jauh lagi atau tidak.

Berdasarkan uraian diatas dan mengingat pentingnya penempatan pegawai yang sesuai dengan keahlian masing-masing demi menunjang aktivitas organisasi atau kantor, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah tes psikologi berperan terhadap penempatan pegawai Politeknik Negeri Samarinda.

METHODE PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data

Obyek yang menjadi sasaran penelitian ini adalah Kantor Politeknik Negeri Samarinda.

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Kuisisioner; Pada langkah ini peneliti seperangkat pertanyaan-pertanyaan dalam suatu Kuisisioner, kepada responden dengan maksud untuk mendapatkan informasi yang lebih lengkap.
- b. Pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti; Peneliti melakukan observasi langsung kepada obyek penelitian.
- c. Wawancara; Kegiatan ini dimaksudkan untuk melengkapi data atau informasi yang tidak dirumuskan dalam kuisisioner, dan atau memperjelas informasi yang sudah ditanyakan dalam kuisisioner.
- d. Studi Pustaka (library research); adalah suatu teknik penelitian atau pengumpulan data yang dilakukan dengan bantuan buku-buku dalam perpustakaan dengan mencatat maupun mempelajari buku-buku literature maupun dari internet yang berhubungan dengan penelitian untuk membantu dalam penyelesaian laporan ini.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori merupakan dasar yang penting dalam suatu penelitian, yang dapat dijadikan sebagai landasan berpikir atau pedoman untuk menentukan langkah-langkah pemecahan yang dapat digunakan sebagai jalan keluar mengatasi permasalahan..

Pemikiran-pemikiran yang dijadikan sebagai landasan dalam penelitian ini adalah literatur-literatur yang ada keterkaitannya dengan penelitian ini , teori-teori manajemen sumber daya manusia, dan teori –teori lain yang ada keterkaitan dengan penelitian, serta metodologi penelitian. Teori-teori tersebut yang akan melandasi dalam menganalisa permasalahan yang telah dirumuskan.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Werther dan Davis (1996) yang dikutip oleh Dr. Edy Sutrisno, M.Si, dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* mengemukakan pengertian sumber daya manusia adalah “Pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. (Sutrisno, 2007:1)

Sedangkan H. Malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* menjelaskan bahwa “Sumber daya manusia

adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu". (2009:244)

Nawawi, H.H dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* mengemukakan bahwa, "Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non financial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi". (2005:40)

"Sumber daya manusia merupakan salah satu sarana bagi manajemen dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan".

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan sumber daya manusia merupakan potensi daya pikir dan daya fisik yang merupakan asset dan dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non-fisik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi.

Malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia*, mengemukakan definisi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

"Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat". (2009:10)

Menurut Edwin B. Flippo yang dikutip dari oleh Malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia*, mengemukakan definisi Manajemen Personalia adalah sebagai berikut: "*Personnel management is the planning, organizing, directing and controlling of the procerement, development, compensation, intergration, maintenace, and separation of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished* (Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengitegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat)". (2009:11)

Pengadaan Pegawai / Karyawan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang secara efektif dan efisien mampu mendukung tercapainya tujuan perusahaan. (Hasibuan, 2005:28)

Pengadaan tenaga-kerja merupakan langkah utama guna mencerminkan berhasil-tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Jika karyawan yang diterima berkompeten, maka usaha untuk mewujudkan tujuan relative mudah. Sebaliknya bila tenaga-kerja yang diperoleh kurang memenuhi persyaratan, maka akan sangat sulit bagi suatu organisasi atau lembaga untuk mencapai tujuannya.

Pengadaan pegawai/karyawan ini harus mendapatkan perhatian yang serius serta didasarkan kepada analisa jabatan (job analysis), uraian pekerjaan (job description), spesifikasi pekerjaan (job specification), persyaratan pekerjaan (job requirement) dan evaluasi pekerjaan (job evaluation), bahkan perlu juga untuk mempertimbangkan pemerikayaan pekerjaan (job enrichment), perluasan pekerjaan (job enlargement), dan penyederhanaan pekerjaan (job simplification). Perekrutan calon tenaga-kerja hendaknya dilakukan dengan baik agar tenaga-kerja yang diterima sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang akan dilakukannya.

Pengertian Seleksi Tenaga Kerja

Pengertian tentang seleksi tenaga kerja yang dikemukakan oleh Mckenna and Nich Beech adalah "seleksi merupakan tahap akhir proses rekrutmen dimana keputusan mengenai siapa kandidat yang berhasil akan diambil". (2002:129)

Sedangkan pengertian seleksi tenaga kerja menurut Panggabean "seleksi merupakan sebuah proses yang ditujukan untuk memutuskan pelamar atau calon karyawan mana yang seharusnya diterima atau dipekerjakan". (2004:33)

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan, bahwa seleksi merupakan penyaringan pelamar untuk memastikan apakah calon yang akan dipekerjakan tersebut merupakan calon yang dianggap paling tepat.

Tujuan Seleksi Tenaga Kerja

Pelaksanaan seleksi tenaga kerja atau pegawai mempunyai tujuan seperti yang dikemukakan oleh Irianto menyebutkan tiga tujuan seleksi, adalah :

- Untuk membantu organisasi membuat keputusan tentang individu yang memiliki karakteristik yang paling memadai dengan atau memenuhi persyaratan jabatan atau pekerjaan yang lowong.
- Memastikan bahwa calon pekerja yang ditawarkan dan organisasi secara keseluruhan yang memungkinkan mereka dapat membuat keputusan yang tepat untuk bergabung dengan organisasi atau tidak.

- Dari fakta yang yang tak terhindarkan adalah bahwa dalam proses seleksi terdapat penyempitan bidang calon pekerjaan yang dibutuhkan yang akhirnya mengarahkan pada penawaran pekerjaan pada satu orang atau selompok kerja calon pekerja. (2001:45)

Tujuan seleksi juga dikemukakan oleh Panggabean “tujuan dari proses seleksi adalah untuk memilih orang yang cocok dengan pekerjaan dan perusahaan”. (2004:33)

Berdasarkan pengertian tersebut diatas dapat diketahui bahwa tujuan dasar dari proses seleksi adalah untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Tahapan Seleksi

Prosedur seleksi meliputi beberapa tahapan. Di dalam tahapan seleksi tersebut menurut Towers (dalam Irianto) terdapat empat fungsi utama sekaligus, yaitu :

- **Pengumpulan Informasi**
Meliputi pelaksanaan fungsi untuk mengumpulkan informasi tentang organisasi pekerjaan, jalur karier dan kondisi pekerjaan. Disamping itu juga tentang para calon yang meliputi pengalaman mereka, kualifikasi dan karakteristik personal.
- **Prediksi**
Penggunaan informasi masa lalu dan kini tentang karakteristik calon sebagai basis untuk membuat prediksi tentang proyeksi perilakunya di masa mendatang.
- **Pembuat Keputusan**
Penggunaan Prediksi tentang proyeksi perilaku calon di masa mendatang sebagai basis untuk membuat keputusan tentang penerimaan atau terhadap calon.
- **Pasokan Informasi**
Memberi informasi tentang organisasi, pekerjaan, kondisi organisasi kepada calon seraf di sisi lainnya memberi informasi tentang hasil proses seleksi kepada seluruh pihak yang terlibat, misalnya para manajer lini, spesialis SDM dan sebagainya. (2001:45)

Setiap organisasi memiliki otoritas untuk membuat rancangan dan mengembangkan prosedur seleksi. Namun demikian harus pula diingat bahwa keempat fungsi diatas harus dilakukan secara terpadu.

Pengujian (Testing)

Penggunaan pengujian dalam proses penyeleksian terkadang diadakan, tetapi di lain kesempatan tidak tergantung kegunaan dan jenis pekerjaannya.

Disamping itu dapat jadi beberapa tes tidak handal dan yang lainnya tidak menghasilkan perkiraan kinerja karyawan yang akurat. Persoalan

pokok yang sering ditemukan adalah penggunaan tes yang bersifat umum dan tanpa mempertimbangkan keabsahannya.

Ada beberapa tes dalam proses penyeleksian, diantaranya sebagai berikut :

- **Tes kepribadian dan minat**

Tes kepribadian mengukur beberapa hal, seperti kecenderungan emosi atau keterbukaan, kemampuan berinteraksi social, kepercayaan dan kejujuran. Tes minat umumnya dirancang untuk mengukur preferensi atau pilihan kegiatan individual dan dapat juga untuk memperkirakan jenis pekerjaan atau jabatan apa yang yang akan cocok diambil.

- **Tes bakat dan prestasi**

Tes bakat (aptitude) dipakai untuk menilai kapasitas seseorang untuk belajar. Tes prestasi dipakai untuk mengetahui derajat seseorang yang telah belajar.

- **Tes Pengetahuan**

Tes ini digunakan untuk mengetahui tingkat pengetahuan seseorang pelamar dalam bidang pengetahuan atau keahlian tertentu.

- **Tes Kesehatan**

Hampir semua perusahaan mempersaratkan kepada pelamar untuk memiliki kesehatan prima agar mereka mampu melakukan pekerjaannya dengan baik.

Pengertian Penempatan Pegawai / Karyawan

Banyak orang menganggap bahwa penempatan merupakan akhir dari seleksi untuk karyawan baru. Tetapi penempatan disini maksudnya bukan untuk karyawan baru saja tetapi juga berlaku untuk karyawan lama yang dirasa memiliki kemampuan untuk menempati posisi atau jabatan tertentu. Dengan kata lain kita dapat melakukan promosi jabatan untuk karyawan yang lama untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya akan lebih besar pula. Bagi perusahaan juga memperoleh keuntungan dari hal ini karena semakin banyak karyawan ingin memperoleh jabatan tersebut dan berpacu untuk memdapatkannya.

Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya (Rivai, 2005:211). Penempatan tenaga kerja merupakan suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan sumber daya manusi sebaik-baiknya dengan jalan menemankan karyawan yang tepat atau jabatan yang paling sesuai.

Penempatan tenaga kerja menurut Siswanto “penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu

mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawabnya. (2005:162)

Games berpendapat bahwa "penempatan karyawan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada suatu posisi tertentu tergantung pada posisi penempatan ini. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik maka akan dengan sendirinya berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan organisasi". (1997:117)

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan merupakan suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan karyawan sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal.

Faktor-Faktor Pertimbangan dalam Penempatan Karyawan

Seperti halnya dengan pelaksanaan kegiatan-kegiatan lain dalam penempatan karyawan juga perlu dipertimbangkan beberapa faktor. Menurut Siswanto faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan tersebut adalah sebagai berikut :

- **Faktor Prestasi Akademis**
Faktor prestasi akademik yang telah dicapai oleh karyawan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam menempatkan dimana karyawan yang bersangkutan harus melaksanakan tugas dan pekerjaannya serta wewenang dan tanggung jawab.
- **Faktor Pengalaman**
Pengalaman para karyawan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya, perlu mendapat pertimbangan dalam rangka penempatan karyawan. Pengalaman bekerja banyak memberikan kecenderungan bahwa karyawan memiliki keahlian dan ketrampilan kerja yang relatif tinggi. Sebaliknya keterbatasan pengalaman bekerja yang dimiliki akan makin rendah tingkat keahlian dan ketrampilan yang dimiliki.
- **Faktor Kesehatan Fisik dan Mental**
Faktor kesehatan fisik dan mental perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan karyawan, meskipun kurang akurat terhadap tingkat kepercayaan terhadap hasil tes kesehatan dilakukan terutama kondisi fisik, namun secara sepiintas dapat dilihat kondisi fisik karyawan yang bersangkutan untuk dipertimbangkan pada tempat mana dia diberikan tugas dan pekerjaan yang cocok baginya berdasarkan kondisi yang dimiliki.

▪ **Faktor Sikap**

Sikap merupakan bagian hakiki dari kepribadian seseorang. Dalam penempatan karyawan faktor sikap hendaknya menjadi pertimbangan bagi manajer sumberdaya manusia, karena hal tersebut akan berpengaruh secara langsung baik bagi individu dan perusahaan maupun bagi masyarakat sebagai pengguna jasa dari perusahaan itu sendiri.

▪ **Faktor Status Perkawinan**

Untuk mengetahui status perkawinan karyawan kerja adalah merupakan hal yang penting. Dengan mengetahui status perkawinannya dapat ditentukan, dimana seseorang akan ditempatkan. Misalkan karyawan yang belum menikah ditempatkan di cabang perusahaan di luar kota dan sebaliknya karyawan yang sudah menikah ditempatkan pada perusahaan didalam kota dimana keluarganya bertempat tinggal.

▪ **Faktor Usia**

Faktor usia perlu dipertimbangkan dengan maksud untuk menghindarkan rendahnya produktifitas yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan. Biasanya karyawan yang usianya sudah tua akan memiliki tingkat produktivitas yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang usianya lebih muda. (1989:43)

Pengertian Psikotes

Psikotes adalah kegiatan pemeriksaan psikologi yang menggunakan alat tes psikologi tertentu sebagai alat ukur (dalam bentuk soal-soal tes) yang diciptakan oleh para ahli psikologi. Test ini bertujuan mengukur kondisi-kondisi seseorang yang berkaitan dengan kemampuan intelektual, emosi, minat, bakat, dan kepribadian. (GIBASA Team, 2009:3)

Psikotes digunakan untuk mengukur berbagai kemungkinan atas bermacam kemampuan secara mental dan apa-apa yang mendukungnya, termasuk prestasi dan kemampuan, kepribadian, intelegensi, atau bahkan fungsi neurologis.

Psikotes dapat dilakukan pada bermacam-macam setting termasuk rekrutmen dalam perusahaan, mengetahui minat dan bakat anak/siswa, tujuan klinis, perkembangan anak, atraitu kustomisasi design dan modul dalam pelatihan/training.

Jenis-jenis psikotes

▪ **Tes IQ**

Biasanya contoh soal-soal ini dapat mudah didapatkan di toko buku. Tes kecerdasan ini melibatkan serangkaian soal matematika dalam istilah tesnya Tes verbal dan non verbal. Angka

dan bahasa merupakan bagian dari Tes ini. Jika Anda senang dengan teka teki silang dan hitungan secara cepat maka Anda beruntung bisa lulus. Namun Tes IQ memang dibuat standar agar bisa dilakukan setiap orang.

- Tes Kepribadian
Di dalam Tes ini Anda akan dihadapkan kepada serangkaian pertanyaan mengenai berbagai dilema dalam pekerjaan, seperti bagaimana menghadapi konflik, bagaimana bekerja sama dan bagaimana solusi jika menghadapi suatu dilema. Dari sini dapat dikaji, seberapa jauh kemampuan Anda bekerja dalam tim dan apakah Anda termasuk orang yang “hangat” dalam pergaulan dan tidak “kaku”.
- Tes Kemampuan
Anda akan diuji serangkaian tugas di bawah tekanan tinggi, apakah Anda masih bisa melakukannya. Biasanya Tes kemampuan ini mengkondisikan Anda dalam suasana penuh tekanan tetapi harus menyelesaikan soal dengan cepat. Bisa bentuknya angka atau permainan kata-kata. Bisa pula berupa grafik dan bentuk-bentuk tiga dimensi.
- Tes Kreativitas
Biasanya Anda akan diminta menulis atau menggambarkan sesuatu. Pada salah satu Tes Anda diminta melanjutkan gambar dari enam kotak yang sudah ada. Lanjutkan dengan ilustrasi yang baik semaksimal mungkin. Satu lagi Tes final biasanya Anda diminta menggambar. Saya sarankan gambarkan orang yang sedang aktif bertindak, misalnya sedang lari sehingga terlihat aktif. Kata psikolog, orang yang seperti itu termasuk dinamis dan kreatif. Itu pendapat psikolog.

(Anonim:2011:<http://silmya.wordpress.com/2010/05/26/tes-psikologis/>)

a. Manfaat Psikotes

Manfaatnya, dengan mengikuti tes ini, instansi mendapatkan gambaran utuh mengenai kondisi calon pekerja, baik keunggulan diri maupun kelemahan yang dimiliki, sehingga memudahkan memilih orang yang paling tepat berada di posisi yang dibutuhkan. (GIBASA Team, 2009:3)

Psikotes tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan tetapi juga untuk pencari kerja. Psikotes memungkinkan **potensi** individu diperlihatkan, bukan hanya sekedar ketrampilan yang telah dipelajarinya.

Psikotes terdiri dari tes kecerdasan dan kepribadian. Setiap perusahaan berbeda dalam prioritas pemilihan dan keperluan setiap lowongan. Sebaliknya, psikotes sebenarnya dapat membuka

peluang-peluang baru yang tidak pernah diketahui sebelumnya. Psikotes dapat membantu perusahaan-perusahaan untuk mengetahui karakter seseorang yang lebih baik, sehingga akhirnya dapat membantu perusahaan memutuskan apakah posisi lowongan tersebut cocok untuk karakter tertentu.

Bagi perusahaan yang sedang mencari kandidat, kemampuan objektif dan penilaian kepribadian sangat sulit diketahui hanya melalui wawancara konvensional. Bagi pelamar kerja sendiri, melalui psikotes, anda mungkin akan terkejut betapa banyak tawaran kerjaan yang beragam yang anda sebenarnya mampu mengerjakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang peneliti peroleh maka terlebih dahulu yang akan peneliti lakukan adalah, menghitung nilai persamaan regresi antara psikotes dengan penempatan pegawai. Persamaan fungsi regresi linear dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Penempatan pegawai

X = Psikotes

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

- Menghitung nilai koefisien korelasi dan determinasi (koefisien penentu) antara variable psikotes dengan penempatan pegawai. Analisis koefisien korelasi pearson product moment dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

n = Jumlah data sample

r = Koefisien Korelasi

X = Psikotes

Y = Penempatan Pegawai

Keterangan :

r = 0 : maka hubungan X dan Y lemah sekali, tidak ada hubungan

r = 1 : atau mendekati 1 (satu) maka hubungan antara kedua variable dikatakan positif dan sangat kuat sekali.

r = -1 : atau mendekati -1 maka hubungan antara kedua variable dikatakan negatve dan sangat kuat.

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

(Sugiono, 2008:231)

Koefisien penentu (KP) atau koefisien determinasi (R) sebagai berikut :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KP = Koefisien Penentu

r^2 = Koefisien Korelasi

- Menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Rumus yang digunakan adalah :

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dimana :

t hitung = Nilai t

r = Nilai Koefisien Korelasi

n = Jumlah Responden

Agar rumus regresi dan koefisien korelasi dapat diterapkan, diperlukan suatu tabel bantu untuk keperluan perhitungan, table tersebut sebagai berikut :

Tabel. 6.1: Persiapan Regresi dan Korelasi

No. Resp	X (Psikotes)	Y (Penempatan Pegawai)	X ²	Y ²	XY
1	3.45	3.00	11.93	9.00	10.36
2	3.55	3.33	12.57	11.11	11.82
3	3.36	3.25	11.31	10.56	10.93
4	3.27	4.00	10.71	16.00	13.09
5	3.18	3.00	10.12	9.00	9.55
6	2.91	3.00	8.46	9.00	8.73
7	4.00	4.00	16.00	16.00	16.00
8	3.36	3.92	11.31	15.34	13.17
9	3.00	3.17	9.00	10.03	9.50

10	3.64	3.33	13.22	11.11	12.12
11	3.18	2.58	10.12	6.67	8.22
12	3.45	3.33	11.93	11.11	11.52
13	4.00	4.00	16.00	16.00	16.00
14	3.45	3.00	11.93	9.00	10.36
15	3.00	3.08	9.00	9.51	9.25
16	3.18	3.17	10.12	10.03	10.08
17	3.18	3.17	10.12	10.03	10.08
18	3.27	3.00	10.71	9.00	9.82
19	3.18	2.92	10.12	8.51	9.28
20	2.91	3.33	8.46	11.11	9.70
21	3.18	2.92	10.12	8.51	9.28
22	3.18	2.92	10.12	8.51	9.28
23	3.09	3.58	9.55	12.84	11.08
JLH	76.00	75.00	252.99	247.97	249.20

(Sumber : Data Olahan)

Berdasarkan table persiapan diatas, diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\sum Y = 75,00$$

$$\sum X = 76,00$$

$$\sum Y^2 = 247,97$$

$$\sum X^2 = 252,99$$

$$\sum XY = 249,20$$

$$n = 23$$

$$\bar{Y} = \frac{\sum Y}{n} = \frac{75,00}{23} = 3,260$$

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} = \frac{76,00}{23} = 3,304$$

- Menghitung nilai regresi

Tahap pertama yang dilakukan untuk menghitung nilai regresi adalah menghitung koefisien regresi (b) dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$b = \frac{\sum XY - n \cdot \bar{X} \cdot \bar{Y}}{\sum X^2 - n \cdot \bar{X}^2}$$

$$= \frac{249,20 - 247,73}{252,99 - 251,08}$$

$$= \frac{1,47}{1,91}$$

$$= 0,769$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

$$= 3,260 - (0,769) (3,304)$$

$$= 3,260 - 2,541$$

$$= 3,260 - 2,541$$

Dengan demikian diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 0,719 + 0,769X$$

- Menghitung nilai koefisien korelasi antara hasil psikotes dengan penempatan pegawai.

Untuk melihat keeratan hubungan maupun pengaruh antara psikotes dengan penempatan pegawai, maka digunakan koefisien korelasi dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} r &= \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}} \\ &= \frac{(23)(249,20) - (76,00)(75,00)}{\sqrt{(23)(252,99) - (76,00)^2} \cdot \sqrt{(23)(247,97) - (75,00)^2}} \\ &= \frac{31,6}{\sqrt{42,77} \cdot \sqrt{78,31}} \\ &= \frac{31,6}{(6,53)(8,84)} \\ &= \frac{31,6}{57,7} \\ &= 0,548 \end{aligned}$$

Sedangkan koefisien penentu (KP) adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KP &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,548)^2 \times 100\% \\ &= 0,300 \\ &= 30\% \end{aligned}$$

- Menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak.

Untuk menentukan hipotesis diterima atau ditolak maka perlu dihitung nilai t dan dibandingkan dengan t tabel dengan taraf nyata 5% atau α 5% dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} t &= r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \\ &= 0,548 \sqrt{\frac{23-2}{1-0,300}} \\ &= 0,548 \sqrt{\frac{21}{0,7}} \\ &= 0,548 \sqrt{30} \\ &= (0,548) (5,477) \end{aligned}$$

$$= 3,001$$

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi $Y = 0,719 + 0,769X$. Persamaan regresi diatas dapat diartikan bahwa, bila hasil psikotes bertambah satu satuan, maka pertimbangan penempatan pegawai akan bertambah sebesar 0,769. Dan nilai konstanta (a) adalah sebesar 0,719, artinya jika tidak ada psikotes ($X=0$), maka pertimbangan penempatan pegawai (Y) adalah sebesar 0,719 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi dianggap tetap.

Atas dasar persamaan tersebut dapat diketahui bahwa terdapat suatu hubungan yang positif antara hasil psikotes dengan penempatan pegawai pada Kantor Politeknik Negeri Samarinda.

Sementara hasil perhitungan nilai koefisien korelasi (r) 0,548 berarti menunjukkan bahwa ada korelasi yang positif namun tidak signifikan (tingkat hubungannya sedang/cukup berarti) antara kedua variable tersebut, dengan asumsi bahwa psikotes yang diikuti oleh para pegawai tersebut merupakan ketentuan yang diterapkan.

Sedangkan nilai koefisien penentu (KP) = 30% ini menggambarkan pengaruh perubahan hasil psikotes terhadap penempatan pegawai yang positif, dimana besar koefisien penentu (KP) = 30% ini dipengaruhi oleh perubahan hasil psikotes dan sisanya sebesar 70% ini dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel lain itu kemungkinan adalah hasil tes lain yang dilakukan pada saat penerimaan.

Jadi, apabila besarnya persentase pangaruh indikasi variabel independent terhadap nilai variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien penentu (KP), besarnya nilai koefisien penentu semakin mendekati nilai nol, maka koefisien penentu/determinasi suatu persamaan regresi semakin kecil pula pengaruh nilai variabel independent terhadap nilai variabel dependent. Sebaliknya semakin mendekati nilai satu nilai koefisien penentu suatu persamaan regresi, semakin besar pula pengaruh nilai variabel independent terhadap nilai variabel dependent. Dengan demikian dalam analisis telah mendekati nilai (0) atau (KP) = 0,300 (30%).

Sedangkan dalam pengujian statistik dengan menggunakan uji t dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Dalam perhitungan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,001, sedangkan nilai t tabel 2,080 dapat dilihat yaitu t tabel ($\alpha = 0,05$ dan $dk = n - 2$) sehingga nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Berdasarkan hasil perhitungan uji t tersebut, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima karena nilai t hitung > t table yaitu t hitung sebesar 3,001, sedangkan nilai t tabel 2,080

DAFTAR PUSTAKA

- Anorak, Pandji, Pengantar Bisnis, Pengelolaan Bisnis dalam Era Globalisasi, Rineka Cipta, 2007, Jakarta
-, Manajemen Bisnis
- G. Geoffrey, Kewirausahaan Teori dan Praktek, PPM, 2005.
- Martin Perry, Mengembangkan Usaha Kecil, Murai Kencana, 2002
- Masri Singarimbun & Sofian Effendi, Metode Penelitian Survai, LP3ES, Jakarta, 2000
- Muhammad Asdar & Syamsu Alam, Sektor Informal, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Hasanudin University Press, 2006
- Philip Kotler, Manajemen Pemasaran Analisis, Perencanaan, Implementasi dan Pengendalian Jilid 1 & 2, Alih Bahasa Jaka Wasana, Erlangga 2005,
- Subagyo, Pangestu, Statistik Deskriptif Edisi 4, BPFE-Yogyakarta, 2003
- Sukirno, Sadona, Pengantar Bisnis, Prenada Media Jakarta, 2004
- Solihin, Ismail, Pengantar Bisnis, Pengenalan Praktis dan Studi, Prenada Media Group, 2006 Jakarta.