

**KEBERHASILAN PENEMPATAN KERJA BERDASARKAN
PADA KECERDASAN INTELEKTUAL (IQ) DAN MOTIVASI DIRI
DI POLITEKNIK LP3I JAKARTA
(Studi Kasus Tahun 2012 – 2014 PLJ Kampus Cimone dan PLJ Bekasi)**

Oleh
¹Rahayu Tri Utami.
²Rahmi Rosita

*Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Jakarta
Gedung sentra Kramat Jl. Kramat Raya No. 7-9 Jakarta Pusat 10450
Telp. 021 – 31904598 Fax. 021 – 31904599*

Email: ayyu.sam@gmail.com¹, rahmirosita44@yahoo.com²

ABSTRAK

Penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan karyawan yang tepat dalam suatu jabatan akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Metode yang digunakan dalam metode ini adalah metode penelitian evaluasi yang artinya “proses pembuatan keputusan, yaitu untuk membandingkan suatu kejadian, kegiatan, produk dengan standard dan program yang telah ditetapkan. Evaluasi sebagai penelitian berarti akan berfungsi untuk menjelaskan fenomena (Riduwan (2004:53). Karena nilai $t_{hitung} \geq$ nilai t_{tabel} atau $4,645 \geq 1,65$, maka H_0 ditolak artinya kecerdasan intelektual benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap penempatan kerja. Karena nilai $t_{hitung} \geq$ nilai t_{tabel} atau $2,168 \geq 1,65$, maka H_0 ditolak artinya motivasi diri benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap penempatan kerja. Besarnya pengaruh secara simultan antara variabel kecerdasan intelektual (X_1) dan motivasi diri (X_2) terhadap penempatan kerja (Y) tergolong sedang. Sedangkan kontribusi secara bersama-sama (simultan) variabel X_1 , X_2 terhadap $Y = R^2 \times 100\%$ atau $0,422^2 \times 100\% = 17,8\%$ sedangkan sisanya 49,4% ditentukan oleh variabel lain. Kemudian mengenai naik turunnya atau besar kecilnya penempatan kerja dapat diprediksi melalui persamaan regresi $Y = 22,42 + 0,410X_1 + 0,455X_2$

Kata Kunci : penempatan kerja, kecerdasan intelektual (IQ), motivasi diri

ABSTRACT

Placement is a very decisive process in getting employees in accordance with what is needed by the company, because the right placement of employees in a position will be able to assist the company in achieving the expected goals. The method used in this method is an evaluation research method which means "decision making process, which is to compare an event, activity, product with predetermined standards and programs. Evaluation as a research means that it will function to explain the phenomenon (Riduwan (2004: 53). Because the value of t arithmetic t value of t table or $4,645 \geq 1.65$, then H_0 is rejected, meaning intellectual intelligence really has a significant effect on work placement. Because the value of t count \geq value of t table or $2.168 \geq 1.65$, then H_0 is rejected, meaning self-motivation really has a significant effect on work placement. The

magnitude of the effect simultaneously between the variables of intellectual intelligence (X1) and self-motivation (X2) on work placement (Y) is classified as moderate. While contributing together (simultaneous) variables X1, X2 to Y = $R^2 \times 100\%$ or $0.4222 \times 100\% = 17.8\%$ while the remaining 49.4% is determined by other variables. Then regarding the ups and downs or the size of the work placement can be predicted through the regression equation $Y = 22.42 + 0.410X1 + 0.455X2$

Key Words: *occupation, intellectual intelligence (IQ), self motivation*

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagian penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan baik besar maupun kecil ditentukan oleh sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Dengan kata lain, organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan bergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Fenomena yang kami perhatikan saat ini penempatan kerja yang ideal tidak lepas dari berbagai permasalahan yang mendasar seperti posisi yang tidak sesuai dengan ketrampilan, latar belakang pendidikan, kecerdasan intelektual (IQ, EQ dan ESQ, kurangnya kesadaran atau motivasi diri mahasiswa, standar gaji jauh dibawah UMR, Penampilan mahasiswa yang kurang berkenan, kurang sesuainya antara pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya. Selain itu masih besarnya tingkat perpindahan atau mutasi yang dialami karyawan serta besarnya karyawan yang keluar masuk atau tingginya tingkat *turn over* karyawan dalam perusahaan tersebut.

Selain menggunakan biro jasa tenaga kerja, bursa tenaga kerja atau dari lembaga pendidikan yang mempunyai divisi penempatan kerja, perusahaan juga dapat melakukan penempatan karyawan melalui referensi dari karyawan perusahaan yang memiliki rekam jejak baik dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Diharapkan calon karyawan ini dapat berkerja dan memiliki loyalitas seperti karaywan yang menjadi referensinya.

Alternatif lain yang dapat menjadi cara perusahaan dapat melakukan penempatan karyawan yang tepat adalah dengan proses seleksi. Menurut **Mardianto (2012:10)**, seleksi dapat dimaknai “sebagai suatu proses yang terdiri dari serangkaian langkah untuk memilih dan memutuskan calon karyawan yang akan dipilih untuk dipekerjakan”. Dalam proses seleksi ini perusahaan benar-benar melakukan langsung setiap proses pengujian dan pengambilan keputusan untuk menempatkan calon karyawan dalam suatu jabatan. Dimulai dari proses penerimaan lamaran, tes pengetahuan atau kecerdasan intelektual, tes keahlian, wawancara bahkan hingga tes kesehatan dilakukan langsung oleh perusahaan sehingga perusahaan dapat melihat secara langsung dan lebih mendalam terhadap potensi yang dimiliki oleh calon karyawan yang akan dipilihnya.

Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud Penelitian

1. Untuk menambah pemahaman dan teori mengenai penempatan kerja,

- kecerdasan intelektual (IQ) dan motivasi diri.
2. Dengan memahami teori dan konsep mengenai penempatan kerja, kecerdasan dan motivasi diri mahasiswa, maka dapat lebih memahami hubungan diantara dengan ketiganya dengan baik.
 3. Dapat mengembangkan teori yang berkaitan dengan penempatan kerja, kecerdasan dan motivasi diri mahasiswa untuk tujuan teoritis.
 4. Menambah khasanah serta memperkaya perbendaharaan literature yang terkait dengan penempatan kerja baik secara teoritis dan praktis.
 5. Membantu mengembangkan ilmu pengetahuan seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini sangat erat dan bersifat sebagai pembuktian terhadap rumusan masalah tersebut di atas yaitu :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan **kecerdasan intelektual** terhadap **penempatan kerja** pada Politeknik LP3I Jakarta.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan **motivasi diri** terhadap **penempatan kerja** pada Politeknik LP3I Jakarta.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan **kecerdasan intelektual** dan **motivasi diri** secara bersama-sama terhadap **penempatan kerja mahasiswa** pada Politeknik LP3I Jakarta.

RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan

dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2003;34), sehingga berdasarkan judul penelitian tersebut di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh yang positif dan signifikan kecerdasan intelektual (IQ) terhadap penempatan kerja mahasiswa Politeknik LP3I.
2. Seberapa besar pengaruh yang positif dan signifikan motivasi diri terhadap penempatan kerja mahasiswa Politeknik LP3I.
3. Seberapa besar pengaruh yang positif dan signifikan kecerdasan intelektual (IQ) dan motivasi diri secara bersama-sama terhadap penempatan kerja mahasiswa Politeknik LP3I

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

1. Study Literatur

Langkah kedua dalam proses penelitian adalah mencari teori-teori, konsep-konsep dan generalisasi-generalisasi hasil penelitian yang dapat dijadikan sebagai landasan teoritis untuk pelaksanaan penelitian (Sumadi Suryabrata, 1990:6) yang perlu ditegakkan agar penelitian itu mempunyai dasar yang kokoh bukan sekedar coba-coba (*trial and error*) dan merupakan ciri bahwa penelitian itu adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data. (Sugiyono, 2008:52) yang relevan dan sesuai dengan luasnya permasalahan yang secara teknis tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2008:58).

2. Kecerdasan intelektual

a. Pengertian kecerdasan intelektual

Kemampuan intelektual menurut Robbins (2010 :57) adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Tes IQ (Intelligence Quotinet) misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang. Terdapat perbedaan tuntutan pekerjaan bagi wartawan bagi karyawan untuk mengimplementasikan kemampuan intelektualnya. Semakin rumit pekerjaan yang dikerjakan, maka karyawan tersebut tentu saja IQ nya harus semakin tinggi. Berbicara secara umum banyak tuntutan informasi dalam suatu pekerjaan, semakin banyak kecerdasan intelektual diperlukan untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal. Menurut William Stern (2010-52) mengemukakan inteligensi adalah kesanggupan untuk menyelesaikan diri kepada kebutuhan baru dengan menggunakan alat-alat berpikir yang sesuai tujuan.

Istilah ini umumnya digunakan untuk mencakup gabungan kemampuan-kemampuan yang diperlukan untuk bertahan dan maju dalam budaya tertentu. Kemampuan intelektual ini dapat diukur dengan suatu alat tes yang biasa disebut IQ (*Intelligence Quotient*).

b. Dimensi Kecerdasan Intelektual

Ada tujuh dimensi menurut Robbins (2010-58) dalam kecerdasan intelektual yaitu :

- 1) Kecerdasan angka adalah merupakan kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan tepat.
- 2) Pemahaman verbal adalah merupakan kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar
- 3) Kecepatan Persepsi adalah merupakan kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
- 4) Penalaran Induktif adalah merupakan kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
- 5) Penalaran Deduktif adalah merupakan kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
- 6) Visualisasi Spasial adalah merupakan kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang dirubah.
- 7) Daya Ingat adalah merupakan kemampuan menahan dan memegang kembali pengalaman masa lalu.

Kesimpulannya :

Fakta-fakta inilah yang membuat penulis tertarik untuk meneliti kecerdasan intelektual mahasiswa dalam hubungannya dengan pemahaman mata kuliah tertentu. Pemahaman mata kuliah yang baik akan mempengaruhi kemampuan mahasiswa saat terjun ke dunia kerja. Kecerdasan intelektual mahasiswa memiliki pengaruh terhadap prestasi belajar mahasiswa. Kecerdasan

intelektual mampu melatih kemampuan untuk mengelola perasaannya, kemampuan dalam menghadapi frustrasi, kemampuan untuk memotivasi dirinya, kesanggupan dalam dorongan dan menunda kepuasan sesaat, mengatur suasana hati yang reaktif serta mampu berempati dan bekerja sama dengan orang lain.

3. Motivasi diri

a. Pengertian motivasi diri

Manurut Koontz, O'Donnell and Wehrich, (1990:11), motivasi merupakan keadaan di dalam diri seseorang yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan yang mengarahkan perilaku ke arah tujuan.

Menurut Uno (2007 :57), "Motivasi diartikan sebagai dorongan dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan".

Salah satu yang populer dari teori kebutuhan yang menyangkut motivasi kerja adalah teori Abraham Maslow yang berbicara mengenai individu yang mempunyai kebutuhan yang bertingkat-tingkat. Menurut teori ini, setelah kebutuhan pokoknya seperti pangan, perlindungan dan keselamatan terpenuhi, maka seseorang akan segera merasakan kebutuhan yang lebih tinggi tingkatnya seperti rasa dicintai dan mencintai, rasa dihargai dan rasa ingin menampilkan kemampuannya.

Teori hirarki kebutuhan menurut Maslow (Asnawi, 2002:106) menyatakan terdapat

lima tingkat kebutuhan, yang merupakan suatu kerangka yang mungkin berguna untuk memprediksi tingkah laku berdasarkan tinggi rendahnya kebutuhan.

1. Kebutuhan Fisiologis; Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar manusia untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, seperti: makan, minum, pakaian, tempat tinggal dan sebagainya. Jika kebutuhan tersebut sampai pada waktu tertentu tidak terpenuhi maka manusia akan terancam hidupnya.
2. Kebutuhan Rasa Aman; Rasa aman adalah kebutuhan yang meliputi rasa aman dari ancaman bahaya secara fisik, seperti contohnya: seseorang berusaha untuk melindungi dirinya dari wabah penyakit dan ancaman bahaya secara psikis.
3. Kebutuhan Rasa Cinta; Rasa cinta adalah kebutuhan untuk berhubungan atau berinteraksi dengan orang lain, karena itu individu selalu berusaha untuk memasuki suatu kelompok atau organisasi untuk bersosialisasi.
4. Kebutuhan Penghargaan; Penghargaan adalah kebutuhan untuk diakui dan dihormati, sehingga individu akan berusaha mencapai presatasi dalam hidupnya sekaligus mempertahankan *prestise*-nya.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri; Aktualisasi diri adalah kebutuhan individu untuk mewujudkan dirinya menjadi yang terbaik dan utuh.

b. Dimensi Motivasi Diri

Menurut Hasibuan (2002:97), bahwa 'Motivasi memiliki dimensi motif, harapan dan insentif. **Motif** didefinisikan sebagai suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan seseorang untuk belajar. Sementara itu, **harapan** merupakan suatu kesempatan yang diharapkan terjadi pada mahasiswa untuk mencapai tujuannya. Sedangkan **insentif** adalah memberikan perangsang kepada mahasiswa dengan memberikan hadiah/imbalan kepada mereka yang berprestasi lebih dari dari standar yang diharapkan".

Setiap dimensi manusia tersebut memiliki sumber pemicu untuk menumbuhkan motivasi diri. Sumber pemicu itu adalah :

1. Visualisasi (visualization) untuk dimensi mental.
2. Tanggung jawab (responsinility) untuk dimensi spritual.
3. Kenyamanan dan kesukaan (excited) untuk dimensi emosional.

4. Gerakan (move) untuk dimensi fisik.

Menumbuhkan motivasi diri sebenarnya banyak caranya. Dibutuhkan kreatifitas agar kita dapat memicu munculnya motivasi yang tinggi dalam diri kita. Namun kreativitas tersebut sebenarnya berputar pada menstimulus sumber pemicu motivasi yang ada pada empat dimensi manusia (yaitu visualisasi, tanggung jawab, kenyamanan/kesukaan dan gerakan).

Kesimpulannya :

Dari berbagai uraian di atas, dapat disimpulkan bahkan indicator-indikator dari motivasi diri menurut Uno (2007 :57), "Motivasi diartikan sebagai dorongan dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya **hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan**".

4. Penempatan Kerja

a. Pengertian penempatan kerja

Menurut Bangun (2012:159), penempatan sumber daya manusia adalah hal-hal yang berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakan.

Menurut *Schuler & Jacson* (2000:372) dalam makalah yang diterjemahkan oleh **Umi Narimawati** (2003 : 12) berpendapat bahwa :
 "Tepat tidaknya penempatan seseorang bergantung pada kesesuaian antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang dan tuntutan pekerjaan,

juga kecocokan antara kepribadian, minat, kesukaan, serta kesempatan, dan budaya yang terkait dengan perusahaan secara keseluruhan.”

Berdasarkan prosedur Politeknik LP3I Jakarta penempatan magang kerja no. dokumen : PNT-11-01, tanggal 1 Desember 2011 ,
 “Penempatan kerja adalah suatu aktivitas yang ditujukan untuk mahasiswa yang telah mengikuti proses belajar selama 2 tahun (4 semester), dan ditempatkan kerja baik yang telah mengikuti program magang maupun yang belum, dengan ketentuan bagi mahasiswa yang memiliki indeks prestasi kumulatif > 3.00, belum menikah dan umur maksimal 25 tahun”.

Dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa penempatan karyawan merupakan salah satu usaha untuk menyalurkan kemampuan karyawan sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal

Penempatan juga tidak hanya dikhususkan bagi pegawai baru saja, tetapi bagi pegawai lama juga dengan adanya :

1. Promosi : penempatan pegawai pada jabatan yang lebih tinggi dengan wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi dan penghasilan yang lebih tinggi pula.
2. Mutasi : penempatan pegawai dimana secara prinsip, sama dengan alih tugas, hanya pada hal ini secara fisik, lokasi tempat kerja berbeda dengan yang semula.
3. Demosi : penempatan pegawai karena beberapa pertimbangan mengalami penurunan pangkat atau jabatan dengan tanggung

jawab dan penghasilan yang lebih kecil.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan

Menurut Ardana, Mujiati dan Utama (2012:83), sebelum menempatkan tenaga kerja di tempat mereka bekerja Manajer sumber daya manusia terlebih dahulu mempertimbangkan beberapa faktor sebagai berikut :

- 1) Latar Belakang Pendidikan
- 2) Pengalaman Kerja
- 3) Kesehatan Fisik dan Mental
- 4) Status Perkawinan
- 5) Faktor Umur
- 6) Faktor Jenis Kelamin
- 7) Minat dan Hobi

c. Pengertian penempatan kerja menurut Politeknik LP3I Jakarta

Menurut Prosedur penempatan magang kerja Politeknik LP3I Jakarta, no. dokumen : PNT-11-01 tanggal, 1 Desember 2011, pengertiannya Penempatan kerja adalah suatu aktivitas yang ditujukan untuk mahasiswa yang telah mengikuti proses belajar selama 2 tahun (4 semester) dan ditempatkan kerja baik yang telah mengikuti program magang maupun yang belum, dengan ketentuan bagi mahasiswa yang memiliki indeks prestasi kumulatif $\geq 3,00$, belum menikah dan umur maksimal 25 tahun.

d. Kriteria penempatan kerja menurut Politeknik LP3I Jakarta

Menurut Prosedur penempatan magang kerja Politeknik LP3I Jakarta, no. dokumen : PNT-11-01 tanggal, 1 Desember 2011, Kriteria Penempatan Kerja meliputi:

1. Mempunyai minimal IPK IPK 3,00 pada semester IV untuk

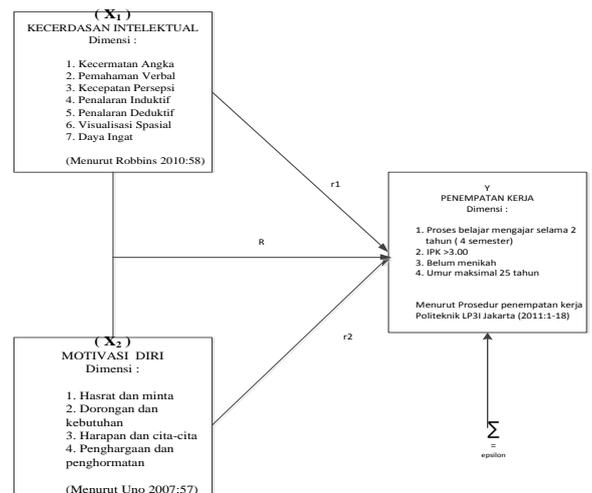
- konsentrasi Administrasi
Bisnis & Sekretaris
2. 5 (Lima) Terbaik setiap kelas minimal IPK 3,00 untuk konsentrasi selain AB dan SK
 3. Telah menyelesaikan perkuliahan selama 4 semester
 4. Telah lulus mata kuliah Agama dengan minimal nilai B
 5. Tidak memiliki nilai D tidak lebih dari 2 mata kuliah dan tidak memiliki nilai E.
 6. Bersedia mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh **PIHAK PERTAMA**
 7. Disiplin, Rapih, tidak sedang kuliah ditempat lain
 8. Belum Menikah
 9. Usia tidak lebih dari 25 tahun kecuali yang sudah berpengalaman dan memenuhi kriteria
 10. Memiliki Setifikat Soft Skill

Kesimpulannya :

Dari berbagai uraian di atas, dapat disimpulkan bahkan indicator-indikator dari penempatan kerja berdasarkan prosedur Politeknik LP3I Jakarta penempatan magang kerja no. dokumen : PNT-11-01, tanggal 1 Desember 2011 ,
 “Penempatan kerja adalah suatu aktivitas yang ditujukan untuk mahasiswa yang telah mengikuti proses belajar selama 2 tahun (4 semester), dan ditempatkan kerja baik yang telah mengikuti program magang maupun yang belum, dengan ketentuan bagi mahasiswa yang memiliki indeks prestasi kumulatif > 3.00, belum menikah dan umur maksimal 25 tahun”.

5. Kerangka Berpikir :

Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Diagram Alur Kerangka Pemikiran

Ket :

X₁ = Variabel Kecerdasan Intelektual

X₂ = Variabel Motivasi Diri

Y = Variabel Penempatan kerja

Σ = Epsilon, variabel selain atau diluar X₁ dan X₂ yang tidak diteliti tetapi juga mempengaruhi penempatan kerja.

3. Teknik Analisis Data

1. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi yaitu merupakan metode statistic yang digunakan untuk menentukan kuat atau lemahnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Pada analisis korelasi akan diukur keeratan hubungan antara kecerdasab intelektual (IQ) dan Motivasi diri terhadap Penempatan kerja, dengan demikian maka didapat formulasi korelasinya. Untuk menghitung kuatnya hubungan antara dua variable X dan Y ditentukan dengan rumus:

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

Riduwan (2003:227)

2. Koefisien Determinasi

Menurut Sugiono (2008:221) merupakan metode statistic yang digunakan untuk menentukan seberapa besar signifikansi dari kecerdasan intelektual (IQ) dan Motivasi diri terhadap Penempatan kerja, dengan rumus:

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

3. Regresi Ganda

Untuk mengukur sejauh mana hubungan variabel kecerdasan intelektual (IQ) (X_1) dan motivasi diri (X_2) terhadap penempatan kerja (Y), maka digunakan metode pengujian regresi berganda. Regresi berganda didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variable independen dengan variable devenden. Persamaan umum Regresi Berganda dikutip dari Riduwan (2008:222) adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

4. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa kuat tidaknya hubungan variabel kecerdasan intelektual (IQ) dan motivasi diri terhadap penempatan kerja, dengan menggunakan rumus:

Untuk menghitung nilai koefisien korelasi berganda digunakan rumus sebagai berikut:

$$(r_{YX_1X_2}) = \sqrt{\frac{(r_{yx1})^2 + (r_{yx2})^2 - 2(r_{yx1})(r_{yx2})(r_{x1x2})}{1 - (r_{x1x2})^2}}$$

5. Analisis t-test

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) dan motivasi diri terhadap penempatan kerja. Pengujian dilakukan dengan one sample test dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Sesuai dengan judul dan permasalahannya, penelitian ini dilaksanakan dengan mengambil tempat di Politeknik LP3I Jakarta kampus Cimone dan kampus Bekasi. Penelitian ini dilaksanakan sejak awal bulan April 2014 sampai dengan bulan akhir Juli 2014.

PEMBAHASAN

1. DESKRIPSI PENELITIAN

OBJEK

Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah kecerdasan intelektual (IQ) , motivasi tahun 2012 pada Politeknik LP3I Jakarta kampus Cimone dan kampus Bekasi , yang berkantor di Jl. Kramat Raya No.7-9, Kramat, Jakarta Pusat. Hal ini didasarkan atas pertimbangan bahwa penelitian ini untuk mengetahui gambaran yang benar secara empirik mengenai kecerdasan intelektual dan motivasi diri terhadap penempatan kerja pada Mahasiswa.

Penilaian dilakukan melalui hasil psikotest tahun 2012 yang dibuat oleh Klinik Citra Ardhita Medifarma yang bekerjasama dengan pihak LP3I. Hasil psikotest mahasiswa tahun 2012 Politeknik LP3I Jakarta kampus Cimone dan kampus Bekasi, mengenai hasil kecerdasan intelektual (IQ) dan motivasi diri terhadap penempatan kerja. Berdasarkan data tersebut diperoleh data populasi Politeknik LP3I Jakarta kampus Cimone

sebanyak 96 orang dan kampus Bekasi sebanyak 117 orang.

1. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan pengolahan data sekunder yang diperoleh melalui hasil rekapitulasi psikotest tahun 2012 dengan sample 139 oorang ternyata secara keseluruhan data memenuhi syarat dan layak untuk dianalisis serta diinterpretasikan dengan menggunakan alat bantu computer program SPSS 20.0 for Windows guna memecahkan permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya, maka diperoleh gambaran hasil penelitian dari masing-masing variabel penelitian “Kecerdasan intelektual (X₁), Motivasi diri (X₂) dan Penempatan kerja (Y) pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Cimone dan kampus Bekasi.

2. Rekapitulasi Hasil Psikotest Politeknik LP3I Jakarta Kampus Cimone dan Kampus Bekasi

a. Kecerdasan intelektual (IQ)

Tabel 1
kecerdasan intelektual

RESPONDEN	Skor Jawaban Variabel X ₁					Jumlah
	1	2	3	4	5	
139	294	373	388	314	391	1760
MEAN	2.1	2.7	2.8	2.3	2.8	12.7

Sumber : hasil rekap psikotest 2012

b. Motivasi Diri

Tabel 2
motivasi diri

RESPONDEN	Skor Jawaban Variabel X ₂			JUMLAH
	1	2	3	
139	380	386	336	1096
MEAN	2.73	2.78	2.42	7.88

Sumber : hasil rekap psikotest 2012

c. Penempatan kerja

Tabel 3
penempatan kerja

RESPONDEN	Skor Jawaban Variabel Y									JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
139	361	371	301	352	365	346	414	415	415	3340
MEAN	2.60	2.67	2.17	2.53	2.63	2.49	2.98	2.99	2.99	24.03

Sumber : hasil rekap psikotest 2012

d. Hasil Rekapitulasi Psikotest X₁, X₂ dan Y

Tabel 4

Respdn	X ¹	X ²	Y	X ¹ ²	X ² ²	Y ²	X ¹ .Y	X ² .Y	X ¹ .X ²
Jml	1760	1096	3340	23044	8776	11216	42621	26414	13920
Mean	12.66	7.88	24.03	165.78	68.14	584.29	306.63	190.03	100.14

3. Koefisien korelasi

1. Korelasi X₁ terhadap Y

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_1 Y - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

rx_y = 0,3870

Analisa korelasi dari X₁ dengan Y

Pengaruh antara variabel kecerdasan intelektual (X₁) dengan penempatan kerja (Y) sebesar rx_{1y} = 0,387 tergolong **rendah**. Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi variabel X₁ terhadap Y atau koefisien diterminasi = r² x 100% atau 0,387² x 100% = 14,9%, sedangkan sisanya 85,21% ditentukan oleh variabel lain. Selanjutnya untuk mengetahui signifikan X₁ dengan Y dihitung dengan rumus Uji t sebagai berikut :

$$\frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{14,9\sqrt{139-2}}{\sqrt{1-14,9^2}} = 11,726$$

Kriteria pengujian : Jika t_{hitung} > dari t_{tabel}, maka berdasarkan perhitungan diatas, dengan ketentuan α = 0,05, dk=n-2 = 139-2 = 137, sehingga didapat 1,65.

Ternyata t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau 11,726 > 1.65, maka signifikan artinya

terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan intelektual (X₁) terhadap penempatan kerja (Y).

2. Korelasi X₂ terhadap Y

$$R_{xy} = \frac{n \sum X_2 Y - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

**rx_y = 0,218 dibulatkan
menjadi 0,219**

Analisa korelasi dari X₂ dengan Y

Pengaruh antara variabel motivasi diri (X₂) dengan penempatan kerja (Y) sebesar rx_y = 0,219 tergolong **rendah**. Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi variabel X₂ terhadap Y atau koefisien diterminasi = r² x 100% atau 0,219² x 100% = 4,79%, sedangkan sisanya 95,21% ditentukan oleh variabel lain. Selanjutnya untuk mengetahui signifikan X₂ dengan Y dihitung dengan rumus Uji t sebagai berikut :

$$\frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,219\sqrt{139-2}}{\sqrt{1-0,219^2}} = 11,7$$

Kriteria pengujian : Jika t_{hitung} > dari t_{tabel}, maka berdasarkan perhitungan diatas, dengan ketentuan α = 0,05, dk=n-2 = 139-2 = 137, sehingga didapat 1,65. Ternyata t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau 11,7 > 1,65, maka signifikan artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi diri (X₂) terhadap penempatan kerja (Y).

3. Korelasi X₁ dan X₂

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_1 X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}}$$

rx_y = 0,133

Analisa korelasi dari X₁ dengan X₂

Hubungan antara variabel kecerdasan intelektual (X₁) dengan motivasi diri (X₂) dengan penempatan kerja (Y) sebesar rx_y = 0,133 tergolong **sangat rendah**. Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi variabel X₁ dan variabel X₂ terhadap Y atau koefisien diterminasi = r² x 100% atau 0,133² x 100% = 1,76%, sedangkan sisanya 98,24% ditentukan oleh variabel lain. Selanjutnya untuk mengetahui signifikan X₁ dan X₂ dihitung dengan rumus Uji t sebagai berikut :

$$\frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,133\sqrt{139-2}}{\sqrt{1-0,133^2}} = 11,936$$

Kriteria pengujian : Jika t_{hitung} > dari t_{tabel}, maka berdasarkan perhitungan diatas, dengan ketentuan α = 0,05, dk=n-2 = 139-2 = 137, sehingga didapat 1,65. Ternyata t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau 11,936 > 1,65, maka signifikan artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan intelektual (X₁) dengan motivasi diri (X₂).

4. Korelasi Berganda

Rumus Perhitungan korelasi adalah :

$$(r_{YX_1X_2}) = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

(r_{YX₁X₂}) = 0,42190080724 **dibulatkan 0,422**

Berdasarkan Prog. SPSS 20

Table 5

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.422 ^a	.178	.166	2.408	.178	14.742	2	136	.009	1.786

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI DIRI, KECERDASAN INTELEKTUAL
b. Dependent Variable: PENEMPATAN KERJA

Dari hasil Perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi sebesar 0,133 , maka dapat disimpulkan antara Pengaruh Kecerdasan intelektual (IQ) dan Motivasi Diri Terhadap Penempatan Kerja menunjukkan hubungan interval

yang sangat **cukup kuat**. Untuk arah hubungan, menunjukkan arah hubungan yang positif karena nilai korelasi berada pada interval koefisien 0,40 – 0.599.

5. Koefisien Determinasi - Regresi Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 22,42 + 0,410X_1 + 0,455X_2 + e$$

Berdasarkan Prog. SPSS 20

Tabel 6.

Model	Koefisien ^a				Sig.	Konstanta			Kesalahan Bermanfaat	
	Non-Standardized	Standardized	Standardized	Partial		B	Std. Error	Lower Bound	Upper Bound	Sum of Squares
1	22,420	,410	,455		,000	22,420	1,000	20,420	2,000	139
									1,000	1
									138,000	138
									139,000	139

6. Analisa Korelasi Berganda

Kontribusi secara simultan

$$kp = (r_{x_1x_2y})^2 \times 100\%$$

$$= 0,422^2 \times 100\%$$

$$= 17,8 \%$$

Dan sisanya ditentukan variable lain sebesar 82,2%

Dari hasil perhitungan diatas angka r sebesar 0,422 menunjukkan bahwa korelasi atau keeratan pengaruh antara kecerdasan intelektual dengan motivasi diri dengan variabel dependennya (penempatan kerja) adalah **sedang**. Angka *R square* atau koefisien determinasi adalah 0,178. Hal ini berarti 17,8% dari variabel penempatan kerja (Y) dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual(X₁) dan motivasi diri (X₂). Sedangkan sisanya 82,2% dipengaruhi oleh faktor-fakto yang lain diluar kecerdasan intelektual dan motivasi diri yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

F hitung dengan F table

$$\text{Rumus } F \text{ hitung} = \frac{R^2 (n-m-1)}{m (1-R^2)}$$

$$F \text{ hitung} = \frac{0,422^2 (139 - 2-1)}{2 (1-0,422^2)}$$

$$= 14,74$$

Pengujian signifikan :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka tolak Ho artinya signifikan dan $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, terima Ho artinya tidak signifikan

Dengan taraf signifikan : $\alpha = 0,05$

Rumus = $F_{tabel} = F \{(1-\alpha) \text{ (dk pembilang = m), (dk penyebut = n-m-1)}\}$

$F \{(1-0,05) (2), (dk \text{ penyebut} = 139-2-1)\}$

$F \{(0,95) (2), (136)\}$

$F_{tabel} = 3,06$

Ternyata $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau 14,7 lebih besar daripada 3,06, maka tolak Ho dan terima Ha artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan intelektual dan motivasi diri terhadap penempatan kerja di Politeknik LP3I Jakarta.

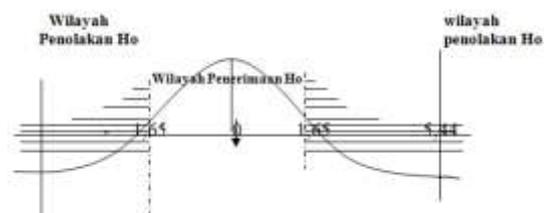
7. Analisis T_test

$$t \text{ hitung} = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

$$t \text{ hitung} = 5,44$$

1. Taraf signifikan ($\alpha = 0,05$)
2. Dk = $n_1 + n_2 - 2 = 139 + 139 - 2 = 276$
Sehingga memperoleh $t_{tabel} = 1,65$ (interpolasi)
3. Kriteria pengujian dua pihak
Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq +t_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak
Atau $-1,65 \leq 5,44 \geq +1,65$, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Gambar 4.3 uji dua pihak



Ha : terdapat perbedaan yang signifikan antara kecerdasan intelektual dan motivasi diri terhadap penempatan

kerja di Politeknik LP3I Jakarta, diterima, sedangkan

Ho: tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kecerdasan intelektual dan motivasi diri terhadap penempatan kerja di Politeknik LP3I Jakarta

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

Kesimpulan

Besarnya pengaruh secara simultan antara variabel kecerdasan intelektual (X_1) dan motivasi diri (X_2) terhadap penempatan kerja (Y) tergolong sedang. Sedangkan kontribusi secara bersama-sama (simultan) variabel X_1 , X_2 terhadap $Y = R^2 \times 100\%$ atau $0,422^2 \times 100\% = 17,8\%$ sedangkan sisanya 49,4% ditentukan oleh variabel lain. Kemudian mengenai naik turunnya atau besar kecilnya penempatan kerja dapat diprediksi melalui persamaan regresi $Y = 22,42 + 0,410X_1 + 0,455X_2$ sehingga dari hasil penelitian ini dapat ditarik beberapa sub kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan intelektual berpengaruh secara signifikan terhadap penempatan kerja

Besarnya pengaruh variabel kecerdasan intelektual terhadap penempatan kerja adalah 0,387, sedangkan kontribusi variabel X_1 terhadap Y sebesar 14,9% kemudian sisanya 85,1% ditentukan oleh variabel lain. Informasi ini memberikan keterangan bahwa variabel kecerdasan intelektual memberikan pengaruh rendah terhadap penempatan kerja.

Hasil penelitian ini menginformasikan bahwa

kecerdasan intelektual yang dimiliki mahasiswa dalam penempatan kerja dalam tingkat atau kategori tidak baik dan akan lebih mewujudkan pengajaran yang lebih optimal sehingga diharapkan akan mempengaruhi kecerdasan intelektual dalam penempatan kerja.

2. Motivasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap penempatan kerja

Besarnya pengaruh variabel motivasi diri terhadap penempatan kerja adalah 0,219, sedangkan kontribusi variabel X_2 terhadap Y sebesar 4,79% kemudian sisanya 95,21% ditentukan oleh variabel lain. Informasi ini memberikan keterangan bahwa variabel motivasi diri memberikan pengaruh rendah terhadap penempatan kerja.

Hasil penelitian ini menginformasikan bahwa motivasi diri yang dimiliki mahasiswa dalam penempatan kerja dalam tingkat atau kategori tidak baik dan akan lebih mewujudkan gairah kerja yang lebih sehingga diharapkan akan mempengaruhi motivasi diri dalam penempatan kerja.

3. Kecerdasan intelektual dan motivasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap penempatan kerja

Besarnya pengaruh variabel kecerdasan intelektual dan motivasi diri adalah 17,8% sedangkan sisanya 49,4% ditentukan oleh variabel lain. Informasi ini memberikan keterangan bahwa variabel kecerdasan intelektual dengan motivasi diri memberikan hubungan sangat rendah terhadap penempatan kerja.

Hasil penelitian ini menginformasikan bahwa kecerdasan intelektual dengan motivasi diri yang dimiliki

mahasiswa dalam penempatan kerja dalam tingkat atau kategori tidak baik dan akan lebih mewujudkan pengajaran serta gairah semangat yang lebih optimal sehingga diharapkan akan mempengaruhi kecerdasan intelektual dan motivasi diri dalam penempatan kerja.

Saran

Dari kesimpulan di atas, untuk mengantisipasi hal-hal tersebut untuk mencapai maksud dan tujuan penempatan kerja Politeknik LP3I Jakarta, maka disarankan sebagai berikut:

1. Perlu dibuatkan standarisasi kualitas dari pada mahasiswa untuk penempatan magang kerja sesuai dengan skill .
2. Permintaan dari perusahaan harus lebih jelas sesuai dengan skill atau kemampuan mahasiswa dengan posisi yang dibutuhkan.
3. Hak mahasiswa yang sudah magang dan sudah bekerja harus sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchori, dan Hurryati. 2008. *Manajemen Corporate dan Strategis pemasaran Jasa Pendidikan, Fokus Pada Mutu dan Layanan Prima*. Alfabeta. Bandung.
- Anastasi, A, dan Urbani, S, 2009. *Test Psikologi (Psychological Testing)*, PT. Prehanllindo Jakarta
- Azwar, Saifuddin, 2006 *Penyusunan Skala Psikolgi*, Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Darsono, Max. dkk. 2000. *Belajar dan Pembelajaran*. Semarang: IKIP Semarang Press.
- Daniel Goleman, 2001. *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*,PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Djamarah,Syaiful Bahri. 2002. *Strategi Belajar Mengajar*. Rineka Cipta.Jakarta.
- Goleman, D, 2009. *Kecerdasan Emosi: Mengapa Intelegensi Lebih Tinggi Daripada IQ*, PT Gramedia Pustaka Utama,Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, A.A Anwar, Prabu. 2011. *Sumber Daya Manusia Manajemen Perusahaan*, Cetakan Kesepuluh, Remaja, Bandung.
- Politeknik LP3I Jakarta. 2011. *Standar Operasional Prosedur*. Jakarta: Politeknik LP3I Jakarta.
- Prosedur SOP Politeknik LP3I Jakarta, 2011. & standar 3 borang akreditasi D3, Jakarta.
- Ridwan. 2009. *Metode dan Teknik Manajemen Tesis*, Alfabeta, Bandung
- Rosidah dan Sulistiyani Ambar Teguh. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Rosdakarya, Ngalm Purwanto. 1996. *Psikologi Pendidikan*, PT Re maja Rosdakarya, Bandung,

- Sardiman. 1992.
Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar, Rajawali, Jakarta
- Sardiman,A.M. 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*.:Grafindo. Jakarta
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung
- Saifudin Azwar. 1997.
Metode Penelitian, Pustaka Pelajar , Jakarta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ke 16, Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan Ke 8, Alfabeta, Bandung
- Sumadi Suryabrata. 1992.
Metodologi Penelitian, Rajawali, Jakarta
- Syafie. 2009. *Dasar-Dasar Administrasi*, Inter Media, Jakarta
- Uno Hamzah dan Masni Kuadrat. 2009.
Mengelola Kecerdasan dalam Pembelajaran, Bumi Aksara, PT, Jakarta