

**PENGARUH SELEKSI KARYAWAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PTPN III MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

TRIA RAMADANI

NPM : 158320031



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/25/19

Access From (repository.uma.ac.id)

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : **PENGARUH KINERJA KARYAWAN DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PTPN III MEDAN**

Nama : **Tria Ramadani**
NPM : **15.832.0031**
Program Studi : **Manajemen**
Fakultas : **Ekonomi Dan Bisnis**

Disetujui Oleh :
**Komisi
Pembimbing**

Drs. Patar Marbun SE, Msi
Pembimbing 1

H. Syahriandi SE, Msi
Pembimbing 2

Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si
Dekan

Teddi Pribadi, SE, MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 26/September/2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian – bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi – sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditentukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 26 September 2019



Tria Ramadani
15 892 0031

Abstrak

Pengaruh Seleksi Karyawan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pada PTPN III Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh seleksi karyawan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pada PTPN III Medan”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pada Pada PTPN III Medan Sebanyak 80 karyawan. Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 responden diambil dari seluruh karyawan.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel seleksi karyawan sebesar 4.849 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.658 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel pelatihan sebesar 2.934 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.653 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 35.923 > 3.08 dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti seleksi dan pelatihan kerja secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,469 Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 46,9%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 46,9% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh seleksi dan pelatihan kerja. Sisanya sebesar 53,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Seleksi Karyawan, Pelatihan Kerja, Kinerja

Abstract
Effects of Career Development and Human Resource Planning on Work Productivity at PT. Ciomas Adisatwa Medan

This study aims to determine "The Effect of Career Development and Human Resource Planning on Work Productivity at PT. Ciomas Adisatwa Medan". This type of research is associative, namely a study that is asking about the relationship between two variables. The population in this study were employees at PT. Ciomas Adisatwa Medan. 250 employees. And by using saturated sample techniques, the number of samples in this study were 71 respondents taken from all employees.

Based on the results of the t test it can be seen that t counts on career development variables of 3.122 greater than t table of 1,663 with probability t that sig 0,000 is smaller than the significance limit of 0.05. Based on these values, career development variables have a positive and significant effect on work productivity variables. The human resource planning variable of 5.365 is greater than t table of 1,653 with probability t that sig 0,000 is smaller than the significance limit of 0.05, then the variable human resource planning partially has a positive and significant influence on the variable work productivity. Based on the results of the F test, the calculated F value is 31,449 > 3.11 with sig 0,000 < α 0,05, indicating that Ho is rejected and Ha is accepted, meaning that career development and human resource planning simultaneously have a positive and significant effect on work productivity variables. The value of R Square obtained is 0.465. To see the influence of independent variables on the dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, KD is obtained by 46,5%. This figure shows that 46,5% of work productivity (dependent variable) can be explained by career development and human resource planning. The remaining 53,5% is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords: Career Development, Human Resource Planning, Work Productivity

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Seleksi Karyawan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pada PTPN III Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Teddi Pribadi SE,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area dan sebagai dosen sekretaris saya.
4. Bapak Drs. Patar Marbun SE. Msi Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

5. Bapak Syahriandi SE, Msi selaku Pembimbing II saya yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
6. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA selaku Ketua Sidang saya
7. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuhi.
8. Seluruh Pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Buat sahabat- sahabatku sekar, nia, eza, duvi, inka, ayu dan sarah yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memeberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Semua teman-teman stambuk 2015 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi in masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, Juni 2019

Tria Ramadani

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Hipotesis	4
1.5 Manfaat Penelitian	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1.Kinerja Karyawan	6
2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	6
2.1.2. Penilaian Kinerja Karyawan	6
2.1.3..Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	7
2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	8
2.2. Seleksi Karyawan	9
2.2.1..Pengertian Seleksi Karyawan.....	9
2.2.2..Kriteria Dan Tehnik Seleksi.....	10
2.2.3. Indikator Seleksi Karyawan	11
2.3.Pelatihan	11
2.3.1. Pengertian Pelatihan.....	12
2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan	13
2.3.3.Indikator Pelatihan	13
2.4.Penelitian Terdahulu.....	16
2.5.Kerangka Konsep	18
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	20
3.1.Jenis Penelitian	20
3.2.Populasi Dan Sampel Penelitian.....	21

3.3. Defenisi Operasional	21
3.4. Jenis dan Sumber Data Penelitian	23
3.5. Tehnik Pengumpulan Data	23
3.6. Tehnik Analisis Data	24

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1. Karakteristik Tempat Penelitian	29
4.1.1. Gambaran Umum PTP III	29
4.1.2. Visi dan Misi PTP III	30
4.1.3 Struktur Organisasi PTP III	33
4.1.4 Penyajian Data Responden	34
4.1.5 Penyajian Data Angket Responden	35
4.2. Uji Validitas dan reabilitas	39
4.2.1. Uji Validitas	39
4.2.2. Uji Reabilitas	41
4.3. Uji Asumsi Klasik	42
a. Uji Normalitas Data	42
b. Uji Heteroskedastisitas	45
c. Uji Multikolinearitas	46
4.4. Model Regresi Linier Berganda	47
4.5. Uji Hipotesis	48
a. Koefisien Determinasi (R^2)	48
b. Uji F (Uji Serempak)	49
c. Uji t (Uji Parsial)	51
4.6. Pembahasan	53
1. Pengaruh Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja	53
2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja	53

BAB V HASIL PENELITIAN

5.1. Kesimpulan	55
5.2. Saran	55

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	20
Tabel 3.2.	Defenisi Operasional	22
Tabel 3.3	Bobot Nilai Angka	23
Tabel 4.1.	Jenis Kelamin Responden	34
Tabel 4.2.	Usia Responden.....	34
Tabel 4.3.	Statistik Deskriptif Variabel Sekesi Karyawan (X1)	36
Tabel 4.4.	Statistik Deskriptif Variabel Pelatihan (X2)	37
Tabel 4.5.	Statistik Deskriptif Variabel Kinerrja (Y).....	38
Tabel 4.6.	Estimasi Uji Validitas	40
Tabel 4.7.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1,X2, Y.....	41
Tabel 4.8.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	43
Tabel 4.9.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	46
Tabel 4.10.	Coefficients	47
Tabel 4.11.	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	49
Tabel 4.12.	Uji F	50
Tabel 4.12.	Uji t.....	52

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka konseptual	19
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PTP III	33
Gambar 4.2. Grafik Histogram	44
Gambar 4.3. Grafik Normal Probabilty	45
Gambar 4.4. <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	46



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.

Sumber daya manusia adalah suatu hal yang sangat penting kaitannya didalam suatu perusahaan atau organisasi. Hal tersebut dikarenakan sukses tidaknya suatu perusahaan ataupun organisasi dipengaruhi oleh baik atau tidaknya sumber daya manusia yang dimiliki. Tujuan organisasi yang ingin dicapai akan sangat lama untuk diperoleh bila sumber daya yang masuk ke dalam perusahaan tidak mempunyai ketrampilan yang memadai atau tidak sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.

Seleksi merupakan tahap awal bagi organisasi untuk menentukan dan memperoleh calon pegawai yang mempunyai ketrampilan handal dan professional. Seleksi merupakan proses dimana para calon pegawai dipilih menurut kualifikasi yang dimiliki dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan pada perusahaan.

Simamora (2014:202), menyatakan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan.

PTPN III adalah perusahaan Badan Usaha Milik Negara yang saat ini sedang giat-giatnya melaksanakan pengembangan industri pertanian. Adapun tanaman yang paling gencar dibudi dayakan adalah tanaman kelapa sawit. Dimana tanaman tersebut dianggap merupakan komoditas yang paling mudah menghasilkan laba baik bagi perusahaan tersebut, maupun bagi pemerintah pusat maupun daerah. Dalam

operasionalnya PTP III sekarang ini benar-benar ingin memacu labanya sesuai dengan target yang telah dicanangkan oleh kementerian BUMN. Tentunya di dalam pencapaian target yang telah ditentukan tersebut dibutuhkan sumber daya yang berkualitas baik dan didukung dengan skill yang telah teruji baik secara legal formal maupun non formal. Semua itu bisa didapat dengan jalan melaksanakan seleksi yang ketat dalam penerimaan karyawan yang nantinya dipakai dalam rangka pencapaian target tersebut. Dalam proses seleksi, biasanya PTPN III selalu melaksanakannya dengan bekerja sama dengan lembaga-lembaga yang bisa dipertanggung jawabkan baik dari segi kredibilitasnya, maupun mutu lembaga yang terkait. Namun dalam proses seleksi karyawan tersebut, acap kali masih terjadi beberapa kekurangan. Misalnya meski proses seleksi dilakukan dengan cukup baik. Tapi dalam proses menjanging calon karyawan yang bakal diseleksi, perusahaan kadang kurang menginformasikan ke khalayak ramai. Sehingga kebanyakan bakal calon yang diseleksi adalah berasal dari jumlah yang terbatas. Selain seleksi pelatihan merupakan variabel yang tak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga, atau bahkan dalam instansi kesehatan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Tidak terlalu jauh dalam perusahaan BUMN, pelatihan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para karyawan yang dianggap belum mampu untuk mengemban pekerjaannya karena faktor perkembangan kebutuhan perusahaan. Secara deskripsi tertentu potensi

para karyawan mungkin sudah memenuhi syarat administrasi pada pekerjaannya, tapi secara aktual para karyawan harus mengikuti atau mengimbangi perkembangan dunia usaha sesuai dengan tugas yang dijabat atau yang akan dijabatnya. Hal ini yang mendorong pihak instansi untuk memfasilitasi pelatihan para karyawan guna mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif dan efisien.

Pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh afektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak (Sastrohardiwiryo:2011)

Berkaitan dengan pelatihan. PTPN III salah satu perusahaan pemerintah yang secara konsisten dan berkesinambungan melaksanakan pelatihan. Pelatihan yang dilakukan selain sebagai upaya pengembangan karir karyawan juga sebagai sarana peningkatan skill karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan oleh pemerintah pusat. Namun dalam pelaksanaannya, masih ada kekurangan yang dirasakan oleh para karyawan. Diantara kekurangan tersebut adalah menyangkut materi pelatihan yang diberikan cenderung itu ke itu saja, kemudian instruktur yang memberikan pelatihan sering sekali dari pihak internal perusahaan, sehingga kadang-kadang membuat peserta pelatihan sering merasa bosan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Seleksi Karyawan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN III Medan”**.

1.2. Perumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah seleksi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN III Medan ?
2. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN III Medan Medan ?
3. Apakah seleksi karyawan dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN III Medan ?

1.3. Tujuan Penelitian.

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah seleksi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN III Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN III Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah seleksi karyawan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN III Medan.

1.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Seleksi Karyawan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PTPN III Medan..
2. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PTPN III Medan
3. Seleksi Karyawan dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PTPN III Medan.

1.5. Manfaat Penelitian.

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti
membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.
2. Bagi perusahaan
Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh seleksi karyawan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN III Medan.
3. Bagi peneliti lain
Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

4. Bagi akademisi,

bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari seleksi karyawan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja Karyawan

Instansi atau organisasi membutuhkan pegawai yang berkinerja tinggi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tetapi pada saat yang sama pegawai memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan pegawai pada masa yang akan datang.

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memberikan peranan penting terhadap pencapaian tujuan organisasi dan kemajuan kemampuan para pegawai karena dapat memberikan semangat kerja yang menumbuhkan kepercayaan diri. Untuk mengetahui cakupan dari kinerja pegawai maka perlu diketahui terlebih dahulu beberapa pengertian kinerja pegawai menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Fahmi (2010 : 20) menyatakan: “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program atau pelaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi”.

Sedangkan menurut Supriyono (2010 : 281) menyatakan: ” Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu”.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang di capai seseorang karena telah mengerjakan tugas-tugas yang diberikan organisasi atau instansi sehingga dapat mewujudkan sasaran tujuan misi dan visi organisasi atau instansi tersebut.

2.1.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi baik atau buruknya kinerja pegawai sehari-hari, seperti yang diungkapkan Mangkuprawira(2010:155) bahwa terdapat beberapa faktor kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Faktor kepemimpinan, kepercayaan, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu pegawai.
2. Faktor kepemimpinan manajer, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada pegawai.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi.

5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

2.1.3. Indikator Kinerja Karyawan

Sebuah standar dapat dianggap sebagai pengukur yang ditetapkan, sesuatu yang harus diusahakan, untuk diperbandingkan. Secara umum standar berarti apa yang akan dicapai sebagai ukuran untuk penilaian. indikator kinerja menurut A. A. Anwar Mangkunegara (2011:9) diuraikan sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
 - a. Keparihan
 - b. Kemampuan
 - c. keberhasilan
2. Kuantitas kerja
 - a. kecepatan
 - b. kepuasan
3. Tanggung jawab
 - a. hasil kerja
 - b. sarana dan prasarana kerja
 - c. pengambilan keputusan
4. Kerja sama
 - a. jalinan kerjasama
 - b. kekompakan
5. Inisiatif

2.2. Seleksi Karyawan.

2.2.1. Pengertian Seleksi

Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (procurement), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak.

Menurut Simamora (2014:41), seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Sedangkan menurut Teguh (2011:62) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu. Ada tiga hal yang menyebabkan seleksi menjadi hal yang penting, yaitu :

1. Kinerja para manajer senantiasa tergantung pada sebagian kinerja bawahannya.
2. Seleksi yang efektif penting karena biaya perekrutan yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam pengangkatan pegawai tidak sedikit.
3. Seleksi yang baik itu penting karena implikasi hukum dari pelaksanaannya secara serampangan.

2.2.2 Kriteria dan Teknik Seleksi

Perusahaan tentu akan mengharapkan para pelamar yang datang memiliki prestasi yang memuaskan dalam pekerjaannya. Kriteria seleksi menurut Simamora (2014:91) pada umumnya dapat dirangkum dalam beberapa kategori yaitu :

1. Pendidikan
2. Pengalaman kerja
3. Kondisi fisik
4. Kepribadian

Sebelum perusahaan memutuskan karakteristik yang akan di seleksi, maka perusahaan sebaiknya memiliki kriteria sukses yang telah ditetapkan sebelumnya untuk menentukan cara untuk memprediksi pelamar mana yang mencapai tingkat yang diharapkan. Adapun beberapa teknik seleksi antara lain :

1. Interview
2. Tes psikologi
3. Tes mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan
4. Pusat pelatihan
5. Biodata
6. Referensi
7. Grafologi (ilmu yang berkenaan dengan tulisan tangan)

Sedangkan langkah-langkah dalam seleksi yaitu :

1. Seleksi surat-surat lamaran
2. Pengisian blanko lamaran
3. Pemeriksaan referensi

4. Wawancara pendahuluan
5. Tes penerimaan
6. Tes psikologi
7. Tes kesehatan
8. Wawancara akhir atasan langsung
9. Memutuskan diterima atau ditolak

2.2.3.Indikator Seleksi

Simamora (2014) menjelaskan proses seleksi dibuat dan disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan kepegawaian suatu perusahaan atau organisasi. Ketelitian dari proses seleksi bergantung pada beberapa faktor, yaitu :

1. Pendidikan
2. Referensi
3. Pengalaman
4. Kemampuan menggunakan bahasa Inggris
5. Kesehatan
6. Tes tertulis
7. Tes wawancara

2.3. Pelatihan

Pada umumnya setiap organisasi sering mengalami suatu kesenjangan antara kebutuhan akan promosi tenaga kerja yang diharapkan oleh organisasi dengan kemampuan tenaga kerja yang diharapkan oleh organisasi dengan kemampuan tenaga kerja dalam merespon kebutuhan, organisasi perlu melakukan suatu upaya untuk

menjembatani kesenjangan ini. Salah satu cara yang dapat dilakukan organisasi adalah mengadakan program pelatihan kerja sebelum para karyawan baru memulai pekerjaan mereka pada suatu perusahaan/ organisasi.

2.3.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta attitude sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari. Dengan demikian melalui pengetahuan dan keterampilan serta attitude yang diperoleh melalui pelatihan tersebut, seorang pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya.

Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. Pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlu belajar tentang keahlian baru.

Veithzal Rivai (2011:211) menjelaskan, bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori.

Sedangkan Andrew E. Sikula dikutip oleh Sedarmayanti (2011:44) menyatakan, suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai pelatihan diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek dimana karyawan mendapat tambahkemampuan dan keterampilan kerja pegawai atau karyawan dalam menjalankan pekerjaannyaagar dapatmeningkatkan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.3.2.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Metode pelatihan terbaik tergantungdari berbagai faktor.Berdasarkan penjelasan Veithzal rivai (2010:225-226), dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu :

- 1) Efektivitas biaya
- 2) Materi program yang dibutuhkan
- 3) Prinsip-prinsip pembelajaran
- 4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- 5) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
- 6) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

2.3.3.Dimensi dan Indikator Pelatihan

Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2011:57), Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur
 - a. Pendidikan

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (ability) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

b. Penguasaan materi

Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

2. Peserta

a. Semangat mengikuti pelatihan Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

b. Seleksi

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

3. Materi

a. Sesuai tujuan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

b. Sesuai komponen peserta

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

c. Penetapan sasaran

Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Metode

a. Sosialisasi tujuan

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

b. Memiliki sasaran yang jelas

Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

5. Tujuan

a. Meningkatkan keterampilan

Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/ skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

2.4. Penelitian Terdahulu.

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai seleksi karyawan, pelatihan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian :

Table 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Endang A. Kartodikromo 2017	PROSES REKRUTMEN, SELEKSI, PELATIHAN KERJA DAN PENGARUHNYA PADA KINERJA KARYAWAN CV. CELEBES INDONESIA SAKTI MER 99 MEGA MAS MANADO	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Seleksi dan pelatihan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Celebes Indonesia Sakti MER 99 Mega Mas Manado. Hal ini dapat diartikan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan dari Seleksi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
2	Tengku Ariefanda Aziz 2016	Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel dari faktor rekrutmen dan seleksi mempunyai hubungan yang positif akan tetapi mempunyai indikator indikator yang perlu diperbaiki
3	Leni Martina Jonet 2018	PENGARUH MATERI DAN METODE PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan	Berdasarkan hasil yang didapatkan bahwa variabel Materi Pelatihan (X1), Metode Pelatihan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan selalu memperbaiki dan mengembangkan Materi dan Metode

		Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya)	Pelatihan mengikuti perkembangan yang sudah ada, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.
4	Rigska Muntu1 2017	R. PENGARUH SELEKSI, PELATIHAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO), Tbk KANTOR CABANG MANADO	Seleksi, Pelatihan dan Penempatan kerja berpengaruh secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karaywan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Manado

2.5.Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012).

1. Pengaruh seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan.

Tahap Seleksi ini merupakan tahap yang sangat penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, dengan memilih dan mendapatkan kandidat yang terbaik untuk mengisi posisi lowong dan melakukan pekerjaan yang dibutuhkan, organisasi akan mendapatkan karyawan yang berkinerja tinggi dan berkualitas baik. Dengan cocoknya karyawan dengan pekerjaannya, karyawan tersebut akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, tingkat kehadirannya pun akan tinggi dan tingkat

pengunduran diri juga akan menurun. Dengan demikian, biaya dan waktu yang berkaitan dengan sumber daya manusia juga akan menjadi lebih hemat.

Simamora (2014:202), menyatakan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. bahwa seleksi adalah kegiatan dalam manajemen Sumber Daya Manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan.

2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

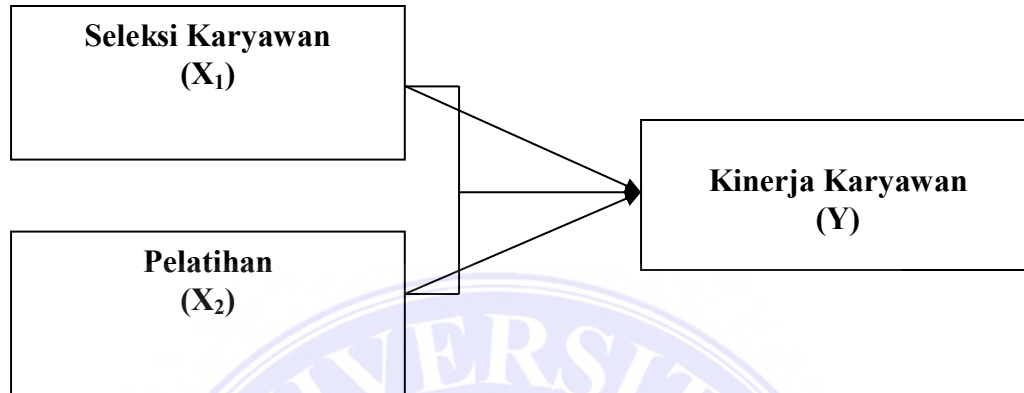
Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan (training) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin (Handoko 2001: 104). Latihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedang menurut Dessler (2004:216) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

3. Pengaruh seleksi karyawan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat dijelaskan bahwa Seleksi dan Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih kecil. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan secara simultan atau bersama-sama dari seleksi (X1) dan pelatihan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh moral kerja kerja dan koordinasi berpengaruh

terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

3.1.2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian berlokasi di PTPN III Jalan Sei Batang Hari No: 2 Simpang Tanjung, Medan Sunggal. Kota Medan, Sumatera Utara..

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan November 2018 sampai dengan bulan April 2019.

Tabel 3.1
Rencana waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2018/2019					
		Nov 18	Des 18	Jan 19	Peb 19	Mar 19	Apr 19
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Meja hijau						
7	Meja Hijau						

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan di pilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PTPN III Medan yang berjumlah 80 orang yang sudah menjadi karyawan tetap.

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012 : 73), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil yaitu seluruh karyawan pada PTPN III Medan. menggunakan teknik penarikan sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden.

Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan di PTPN III Medan yang berjumlah 80 orang karyawan, dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh.

3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.2
Operasional Variabel

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1.	Seleksi (X1)	seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan.	1. Pendidikan 2. Referensi 3. Pengalaman 4. Kemampuan menggunakan bahasa Inggris 5. Kesehatan 6. Tes tertulis 7. Tes wawancara	Likert
2.	Pelatihan (X2)	Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar.	1. Instruktur. 2. Peserta. 3. Materi. 4. Metode. 5. Tujuan. 6. Sasaran.	Likert
3.	Kinerja Karyawan (Y)	kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerja sama 5. Inisiatif	Likert

Sumber: Sedarmayanti (2014), Mangkuprawira (2012), Hasibuan (2012)

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.3
Bobot Nilai Angket

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

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2010:135).

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17.00, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha* . Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:
 - a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali,2011:160).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi,2008:172).

3.6.3. Uji Statistik

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel. Model regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 17.00 for windows* yaitu:

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

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

X₁ = Variabel bebas (Seleksi karyawan)

X₂ = Variabel bebas (Pelatihan)

a = Konstanta

b_{1,2} = Koefisien Regresi

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

b. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

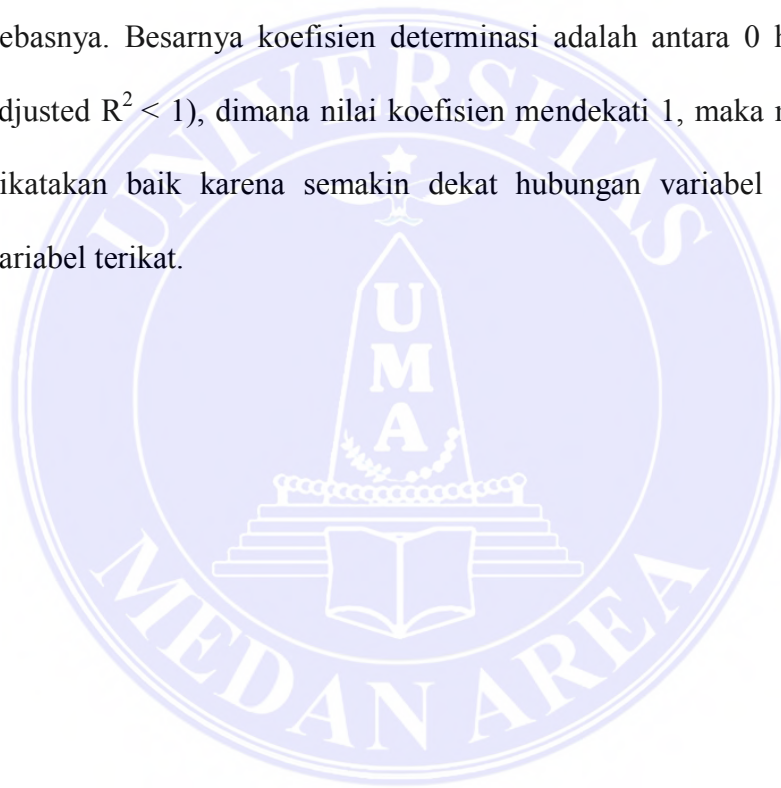
Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

3.6.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi ($\text{adjusted } R^2$) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel seleksi karyawan nilai t_{hitung} 4.849 > t_{table} 1.689 dan nilai p -value pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya positif dan signifikan. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor seleksi karyawan memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa seleksi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN III Medan).
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel pelatihan nilai t_{hitung} 2.934 > t_{table} 1.689 dan nilai p -value pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya positif dan signifikan. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor pelatihan memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja
3. nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh 35.923 > 3.08 artinya positif. Sementara nilai p -value diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seleksi karyawan dan pelatihan secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan PTPN III Medan
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,469. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 46,9%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor seleksi karyawan dan pelatihan Sisanya sebesar 53,1%

dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini

5.2. Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk variabel seleksi karyawan, terdapatnya pengaruh yang positif signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan, penulis memberikan saran sebaiknya sumber daya manusia atau karyawan mengutamakan proses seleksi karyawan yang baik dan benar agar terjadi keseimbangan dalam hal pencapaian kinerja yang baik.
2. Untuk variabel pelatihan kerja, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, maka disarankan hendaknya memberikan pelatihan yang harus sesuai dengan perkembangan teknologi sehingga dapat mendukung kinerja karyawan, karena untuk mempertahankan kinerja yang sudah dicapai sebaiknya perusahaan mempertahankan dan meningkatkan kualitas program pelatihan yang ada agar kinerja karyawan meningkat.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan dengan variabel yang sama dengan penelitian ini, yaitu seleksi karyawan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Endang A. Kartodikromo, 2017, *PROSES REKRUTMEN, SELEKSI, PELATIHAN KERJA DAN PENGARUHNYA PADA KINERJA KARYAWAN CV. CELEBES INDONESIA SAKTI MER 99 MEGA MAS MANADO*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 354 – 372
- Fahmi, 2010, *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Rajawali Pers, Jakarta
- Leni Martina Jonet, 2018, *PENGARUH MATERI DAN METODE PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya)*, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 54 No. 1 Januari 2018|
- Mangkuprawira, 2010, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. RemajaRosdakarya
- Rigska R. Muntu, 2017, *PENGARUH SELEKSI, PELATIHAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO), Tbk KANTOR CABANG MANADO*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017, Hal.4235-4244
- Sastrohardiwiryo: 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta
- Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II. BPFE Yogyakarta
- Simamora, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia 3*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Supriyono, 2010, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II. BPFE Yogyakarta
- Sugiyono. 2012. *Statistika unuk penelitian*. CV Alfabeta. Bandung
- Teguh, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: ZIFATAMA

PUBLISHER.

Tengku Ariefanda Aziz, 2016, *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja*, Sekolah Bisnis, Institut Pertanian Bogor, *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3 No. 2, Mei 2017

Veithzal Rivai, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada : Jakarta



Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	5	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
7	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
9	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Seleksi Karyawan (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	26.20	6.743	.797	.915
P2	26.00	7.429	.660	.928
P3	26.13	7.124	.841	.911
P4	26.13	7.124	.841	.911
P5	26.20	6.743	.797	.915
P6	26.00	7.429	.660	.928
P7	26.13	7.124	.841	.911

Pelatihan (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	21.20	5.171	.804	.893
P2	21.13	5.981	.619	.918
P3	21.40	5.257	.766	.899
P4	21.13	5.410	.902	.882
P5	21.13	5.695	.757	.901
P6	21.33	5.095	.758	.902

Kinerja (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	17.40	3.114	.743	.864
P2	17.33	2.810	.902	.827
P3	17.40	2.829	.673	.884
P4	17.20	3.314	.501	.916
P5	17.33	2.810	.902	.827

LAMPIRAN 4
Hasil Tabulasi Data Responden
Seleksi Karyawan (X1)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	Total
1	5	4	4	5	5	4	3	30
2	3	4	4	4	5	3	4	27
3	5	4	4	5	5	4	3	30
4	3	4	4	4	5	3	4	27
5	5	5	5	5	4	4	5	33
6	5	3	4	5	4	4	5	30
7	2	4	5	4	4	4	5	28
8	5	4	4	5	4	4	5	31
9	5	4	5	5	5	4	4	32
10	4	5	5	4	4	4	4	30
11	4	4	5	4	4	5	5	31
12	3	5	5	4	4	4	3	28
13	5	5	5	4	4	5	4	32
14	4	4	4	5	4	4	5	30
15	4	3	3	4	4	3	4	25
16	5	4	5	5	5	4	4	32
17	3	3	3	4	4	4	3	24
18	4	4	5	5	4	4	4	30
19	5	5	4	5	4	5	5	33
20	5	5	4	5	4	5	5	33
21	5	4	4	5	4	4	4	30

22	3	5	5	4	4	5	5	31
23	4	4	4	4	4	5	5	30
24	5	4	4	5	4	4	4	30
25	5	3	4	5	4	3	4	28
26	5	4	5	5	4	5	5	33
27	3	5	5	4	4	5	5	31
28	4	5	4	5	5	4	5	32
29	3	4	5	4	4	4	4	28
30	4	4	4	4	4	4	4	28
31	4	4	4	4	4	5	5	30
32	5	3	5	5	4	5	4	31
33	5	5	4	5	4	4	5	32
34	5	4	4	5	5	4	5	32
35	5	4	4	5	5	4	4	31
36	5	5	4	5	5	4	4	32
37	5	4	4	5	5	4	4	31
38	5	4	4	5	4	4	4	30
39	3	5	4	5	4	4	5	30
40	5	5	4	5	5	4	4	32
41	5	4	4	5	5	4	4	31
42	5	4	4	5	4	4	4	30
43	5	4	4	5	5	4	3	30
44	3	4	4	4	5	3	4	27
45	5	5	5	5	4	4	5	33

46	5	3	4	5	4	4	5	30
47	2	4	5	4	4	4	5	28
48	5	4	4	5	5	4	3	30
49	3	4	4	4	5	3	4	27
50	5	5	5	5	4	4	5	33
51	5	3	4	5	4	4	5	30
52	2	4	5	4	4	4	5	28
53	5	4	4	5	4	4	5	31
54	5	4	5	5	5	4	4	32
55	4	5	5	4	4	4	4	30
56	4	4	5	4	4	5	5	31
57	3	5	5	4	4	4	3	28
58	5	5	5	4	4	5	4	32
59	4	4	4	5	4	4	5	30
60	4	3	3	4	4	3	4	25
61	5	4	5	5	5	4	4	32
62	3	3	3	4	4	4	3	24
63	4	4	5	5	4	4	4	30
64	5	5	4	5	4	5	5	33
65	5	5	4	5	4	5	5	33
66	5	4	4	5	4	4	4	30
67	3	5	5	4	4	5	5	31
68	4	4	4	4	4	5	5	30
69	5	4	4	5	4	4	4	30

70	5	3	4	5	4	3	4	28
71	5	4	5	5	4	5	5	33
72	3	5	5	4	4	5	5	31
73	4	5	4	5	5	4	5	32
74	3	4	5	4	4	4	4	28
75	4	4	4	4	4	4	4	28
76	4	4	4	4	4	5	5	30
77	5	3	5	5	4	5	4	31
78	5	5	4	5	4	4	5	32
79	5	4	4	5	5	4	5	32
80	5	4	4	5	5	4	4	31

Pelatihan (X2)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
1	4	5	5	5	4	5	28
2	4	5	5	5	3	3	25
3	4	5	5	5	4	5	28
4	4	5	5	5	3	3	25
5	5	5	4	4	4	5	27
6	3	3	4	4	4	5	23
7	4	4	4	4	4	2	22
8	4	4	4	4	4	5	25
9	4	5	5	5	4	5	28
10	5	4	4	4	4	4	25

11	4	5	4	4	5	4	26
12	5	4	4	4	4	3	24
13	5	4	4	4	5	5	27
14	4	5	4	4	4	4	25
15	3	1	4	4	3	4	19
16	4	5	5	5	4	5	28
17	3	4	4	4	4	3	22
18	4	4	4	4	5	5	26
19	5	4	4	4	4	4	25
20	5	4	4	4	4	4	25
21	4	2	4	4	5	4	23
22	5	3	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	2	4	4	4	22
25	3	4	4	4	4	4	23
26	4	3	4	5	4	5	25
27	5	5	4	5	5	5	29
28	5	3	5	4	4	4	25
29	4	4	4	4	5	5	26
30	4	4	1	5	5	5	24
31	4	3	4	4	4	4	23
32	3	5	4	4	4	5	25
33	5	3	4	5	5	5	27
34	4	4	5	5	5	4	27

35	4	5	5	5	5	5	29
36	5	5	5	5	5	5	30
37	4	4	5	5	5	4	27
38	4	3	4	4	5	5	25
39	5	4	4	4	5	4	26
40	5	5	5	4	4	5	28
41	4	4	5	5	5	5	28
42	4	3	4	5	5	4	25
43	4	5	5	4	5	5	28
44	4	5	5	5	4	5	28
45	5	5	4	5	4	5	28
46	3	3	4	5	4	4	23
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	5	5	5	4	5	28
49	4	5	5	5	3	3	25
50	5	5	4	4	4	5	27
51	3	3	4	4	4	5	23
52	4	4	4	4	4	2	22
53	4	4	4	4	4	5	25
54	4	5	5	5	4	5	28
55	5	4	4	4	4	4	25
56	4	5	4	4	5	4	26
57	5	4	4	4	4	3	24
58	5	4	4	4	5	5	27

59	4	5	4	4	4	4	25
60	3	1	4	4	3	4	19
61	4	5	5	5	4	5	28
62	3	4	4	4	4	3	22
63	4	4	4	4	5	5	26
64	5	4	4	4	4	4	25
65	5	4	4	4	4	4	25
66	4	2	4	4	5	4	23
67	5	3	4	4	4	4	24
68	4	4	4	4	4	4	24
69	4	4	2	4	4	4	22
70	3	4	4	4	4	4	23
71	4	3	4	5	4	5	25
72	5	5	4	5	5	5	29
73	5	3	5	4	4	4	25
74	4	4	4	4	5	5	26
75	4	4	1	5	5	5	24
76	4	3	4	4	4	4	23
77	3	5	4	4	4	5	25
78	5	3	4	5	5	5	27
79	4	4	5	5	5	4	27
80	4	5	5	5	5	5	29

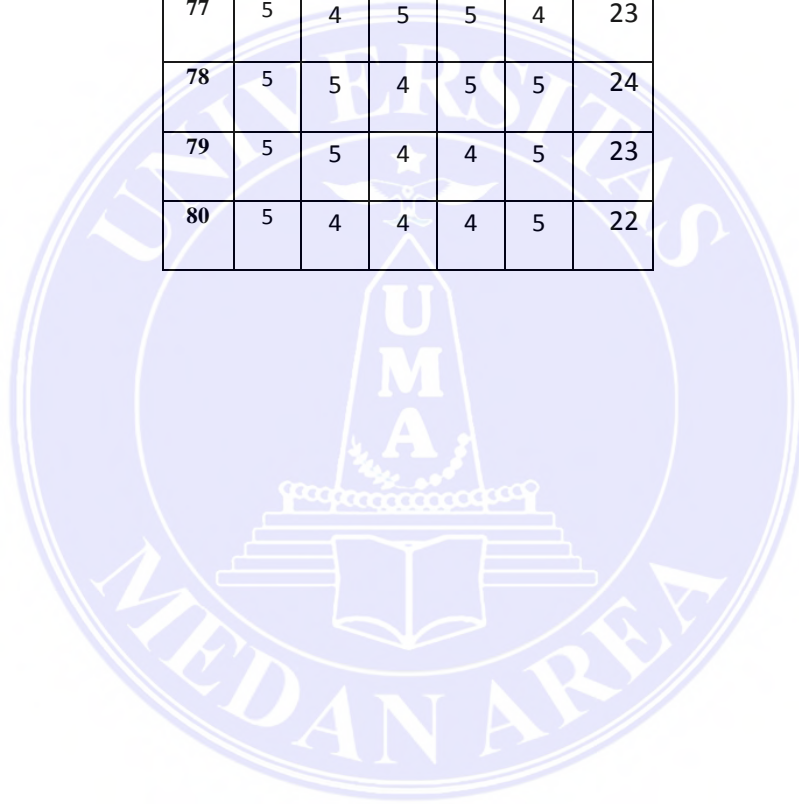
Kinerja (Y)

No	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	5	4	5	5	4	23
2	3	4	4	3	4	18
3	5	4	5	5	4	23
4	3	4	4	3	4	18
5	5	5	5	5	5	25
6	5	4	5	5	3	22
7	2	5	4	2	4	17
8	5	4	5	5	4	23
9	5	5	5	5	4	24
10	4	5	4	4	5	22
11	4	5	4	4	4	21
12	3	5	4	3	5	20
13	5	5	4	5	5	24
14	4	4	5	4	4	21
15	4	3	4	4	3	18
16	5	5	5	5	4	24
17	3	3	4	3	3	16
18	4	4	4	4	4	20
19	5	4	4	4	4	21
20	5	4	5	4	4	22
21	5	4	5	5	4	23
22	3	4	5	4	4	20

23	4	4	4	4	4	20
24	5	4	4	4	4	21
25	5	4	5	4	4	22
26	5	4	4	4	5	22
27	3	4	4	5	5	21
28	4	4	4	4	4	20
29	3	5	5	4	4	21
30	4	5	5	5	5	24
31	4	5	4	4	4	21
32	5	4	5	5	4	23
33	5	5	4	5	5	24
34	5	5	4	4	5	23
35	5	4	4	4	5	22
36	5	5	4	5	5	24
37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	5	4	24
39	3	5	5	5	4	22
40	5	4	5	5	4	23
41	5	5	5	5	5	25
42	5	5	5	5	5	25
43	5	5	5	5	4	24
44	3	5	4	4	5	21
45	5	4	4	4	5	22
46	5	4	4	4	5	22

47	2	5	3	4	4	18
48	5	4	5	5	4	23
49	3	4	4	3	4	18
50	5	5	5	5	5	25
51	5	4	5	5	3	22
52	2	5	4	2	4	17
53	5	4	5	5	4	23
54	5	5	5	5	4	24
55	4	5	4	4	5	22
56	4	5	4	4	4	21
57	3	5	4	3	5	20
58	5	5	4	5	5	24
59	4	4	5	4	4	21
60	4	3	4	4	3	18
61	5	5	5	5	4	24
62	3	3	4	3	3	16
63	4	4	4	4	4	20
64	5	4	4	4	4	21
65	5	4	5	4	4	22
66	5	4	5	5	4	23
67	3	4	5	4	4	20
68	4	4	4	4	4	20
69	5	4	4	4	4	21
70	5	4	5	4	4	22

71	5	4	4	4	5	22
72	3	4	4	5	5	21
73	4	4	4	4	4	20
74	3	5	5	4	4	21
75	4	5	5	5	5	24
76	4	5	4	4	4	21
77	5	4	5	5	4	23
78	5	5	4	5	5	24
79	5	5	4	4	5	23
80	5	4	4	4	5	22



Seleksi (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.8	3.8	3.8
	3	15	18.8	18.8	22.5
	4	18	22.5	22.5	45.0
	5	44	55.0	55.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	13.8	13.8	13.8
	4	45	56.3	56.3	70.0
	5	24	30.0	30.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.0	5.0	5.0
	4	46	57.5	57.5	62.5
	5	30	37.5	37.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	30.0	30.0	30.0
	5	56	70.0	70.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/25/19

Access From: repository.uma.ac.id

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	58	72.5	72.5	72.5
	5	22	27.5	27.5	100.0
Total		80	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	10.0	10.0	10.0
	4	52	65.0	65.0	75.0
	5	20	25.0	25.0	100.0
Total		80	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	10.0	10.0	10.0
	4	36	45.0	45.0	55.0
	5	36	45.0	45.0	100.0
Total		80	100.0	100.0	

Pelatihan (X2)**P1**

Document Accepted 10/25/19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Accepted repository.uma.ac.id)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	13.8	13.8	13.8
	4	45	56.3	56.3	70.0
	5	24	30.0	30.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

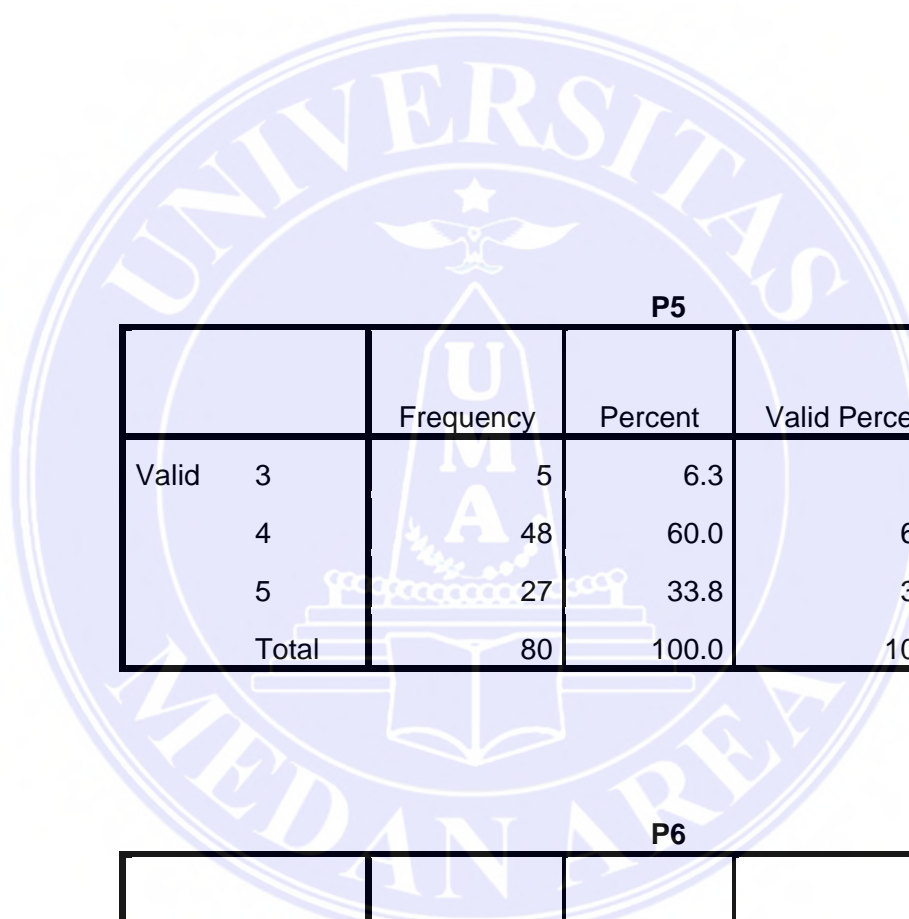
P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.5	2.5	2.5
	2	2	2.5	2.5	5.0
	3	15	18.8	18.8	23.8
	4	34	42.5	42.5	66.3
	5	27	33.8	33.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.5	2.5	2.5
	2	2	2.5	2.5	5.0
	4	54	67.5	67.5	72.5
	5	22	27.5	27.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

5	29	36.3	36.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	



P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	6.3	6.3	6.3
4	48	60.0	60.0	66.3
5	27	33.8	33.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2.5	2.5	2.5
3	7	8.8	8.8	11.3
4	33	41.3	41.3	52.5
5	38	47.5	47.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.3	1.3	1.3
2	10	12.5	12.5	13.8
3	20	25.0	25.0	38.8
4	27	33.8	33.8	72.6
5	22	27.5	27.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

5	44	55.0	55.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.0	5.0	5.0
	4	41	51.3	51.3	56.3
	5	35	43.8	43.8	100.0
Total		80	100.0	100.0	

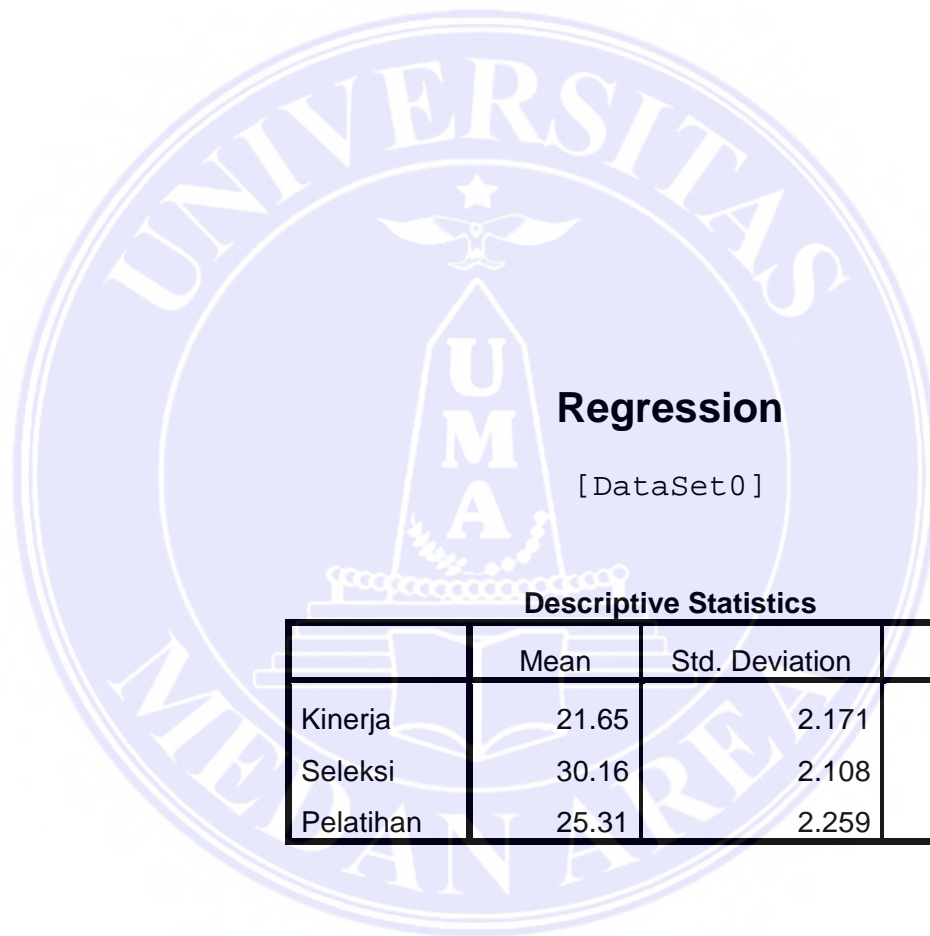
P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.3	1.3	1.3
	4	43	53.8	53.8	55.0
	5	36	45.0	45.0	100.0
Total		80	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.5	2.5	2.5
	3	7	8.8	8.8	11.3
	4	38	47.5	47.5	58.8
	5	33	41.3	41.3	100.0
Total		80	100.0	100.0	

Valid	3	6	7.5	7.5	7.5
	4	47	58.8	58.8	66.3
	5	27	33.8	33.8	100.0
Total		80	100.0	100.0	



Regression

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	21.65	2.171	80
Seleksi	30.16	2.108	80
Pelatihan	25.31	2.259	80

Correlations

		Kinerja	Seleksi	Pelatihan
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.652	.570
	Seleksi	.652	1.000	.571
	Pelatihan	.570	.571	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Seleksi	.000	.	.000
	Pelatihan	.000	.000	.
N	Kinerja	80	80	80
	Seleksi	80	80	80

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/25/19

Access From (repository.uma.ac.id)

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan, Seleksi		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.483	.469	1.581

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Seleksi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

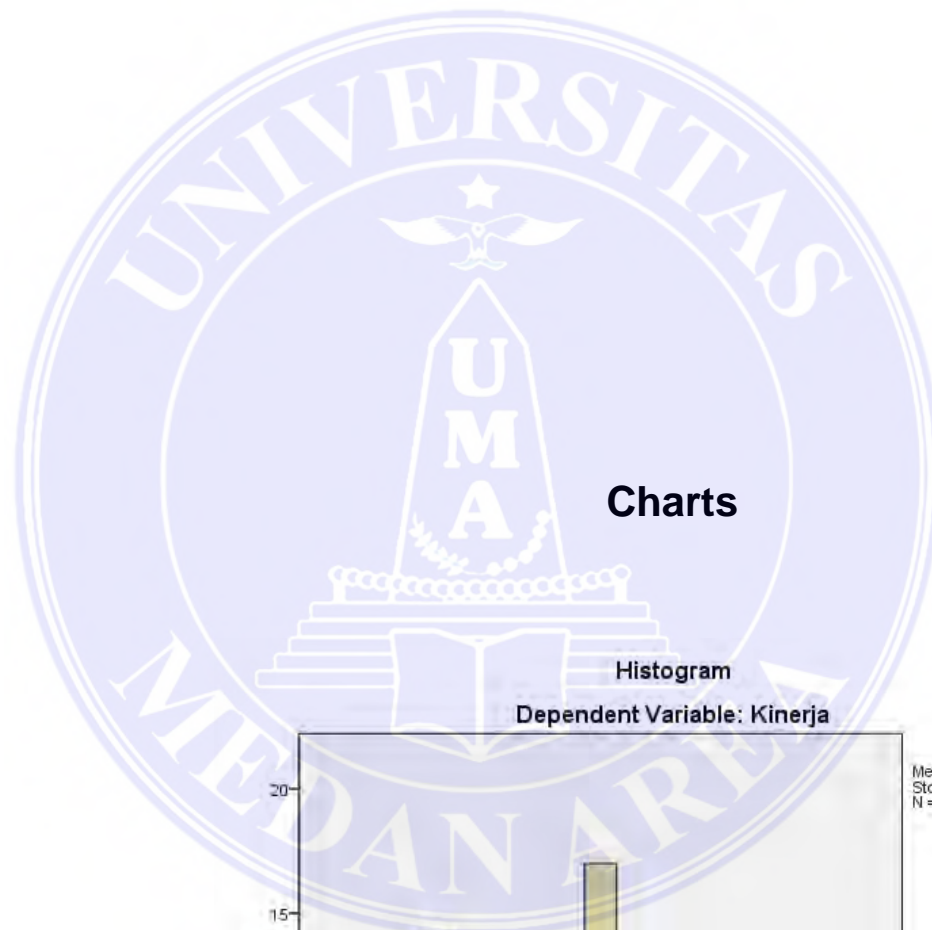
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179.656	2	89.828	35.923	.000 ^a
	Residual	192.544	77	2.501		
	Total	372.200	79			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Seleksi

b. Dependent Variable: Kinerja

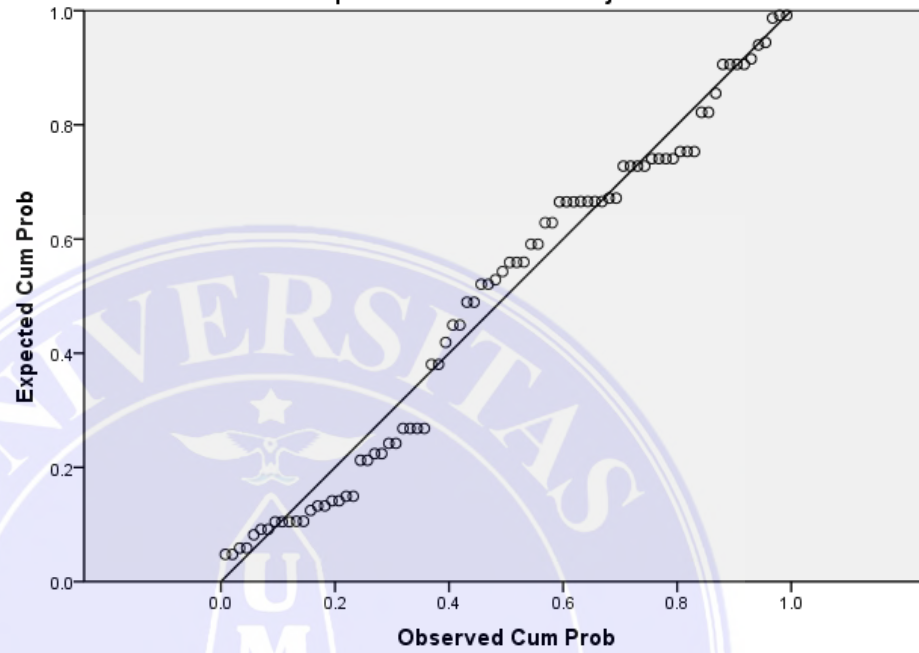
1	(Constant)	-.523	2.635		-.199	.843		
	Seleksi	.499	.103	.484	4.849	.000	.673	1.485
	Pelatihan	.282	.096	.293	2.934	.004	.673	1.485

a. Dependent Variable: Kinerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja

