

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN, SELEKSI DAN
PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT PLN PERSERO
TANJUNG MORAWA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Dan Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi &
Bisnis Di Universitas Medan Area**

OLEH:

ROY MARTIN PURBA

NPM : 168320249



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

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 10/7/20

Access From (repository.uma.ac.id)


Judul Skripsi : Pengaruh rekrutmen seleksi Dan penempatan kerja
Terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT PLN
Persero Tanjung Morawa.

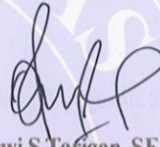
Nama : Roy Martin Purba

Npm : 168320249

Fakultas : Ekonomi & Bisnis

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


Drs. Patar Marbun M.si
Pembimbing I


Eka Dewi S. Tarigan. SE. Msi
Pembimbing II


Drs. H. Sahat Effendi. Msi
Dekan


Wan Rizca Amelia. SE. Msi
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun: 20 Agustus 2020

PERNYATAAN

Dengan Ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “pengaruh rekrutmen seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Persero Tanjung Morawa” adalah benar hasil karya saya sendiri dan judul yang dimaksud belum pernah dimuat, dipublikasikan, atau diteliti oleh mahasiswa lain dalam konteks penulisan skripsi untuk program S-1 Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Semua sumber data dan informasi telah dinyatakan jelas, benar apa adanya.

Medan, 20 Agustus 2020

Yang membuat Pernyataan,



Roy Martin Purba

168320249

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai Sivitas Akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Roy Martin Purba

NPM : 168320249

Program Studi : Ekonomi & Bisnis

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*non-exclusif royalty-free right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : pengaruh rekrutmen seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Persero Tanjung Morawa, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*Database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Di buat di : Medan

Pada Tanggal : 20 Agustus 2020

Yang Menyatakan



Roy Martin Purba

RIWAYAT HIDUP

Peneliti bernama Roy Martin Purba Anda dilahirkan di Onan Runggu Pada tanggal 9 Maret 1999 dari Bapak Jamonang Purba dan Ibu Hotmaida Lumban Tobing, peneliti bersekolah pada SD Onan Runggu, SMP N 4 Pagaran, dan lulus pada tahun 2016 di SMA N 1 Pagaran, dan pada tahun 2016 peneliti terdaftar sebagai Mahasiswa Medan Area Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen.



ABSTRAK

PENGARUH PROSES REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJAKARYAWAN PADA PT PLN PERSERO TANJUNG MORAWA

By
Roy Martin Purba

The purpose of this study was to determine the effect of recruitment, selection, and work placement on employee performance. The population and sample of this research are employees of PT. PLN (Persero) Tanjung Morawa branch. Data analysis was in the form of validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroskedasticity test, multiple linear regression analysis, determinant coefficient test, simultaneous syndication test, and individual parameter syndication test. Research results obtained through multiple linear regression tests, namely recruitment, selection, and work placement did not significantly influence employee performance

Finally, the authors suggest, PT. PLN (Persero) Tanjung Morawa branch, to improve employee performance with a good Recruitment, Selection and Placement System with regard to recruitment sources, recruitment methods, recruitment barriers, recruitment media and time and cost used. And increase selection by pay attention to selection methods, selection constraints, suitability of selection in the needs of existing vacancies, the determination of the implementation of the selection and the time and cost used. As well as improving placement by paying attention to education, interests skills and experience in order to create better employee performance in the future that will be data

KATA PENGANTAR

TerlebihdahulupenulismengucapkanpujisyukurdanterimakasihkepadaTuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsiinigunamemenuhipersyaratanuntukmemperolehgelarSarjanaManajemenpada Universitas MedanArea

Pada kesempatan ini, mengingat banyaknya bantuan dan bimbingan yang diterima selama penyusunan skripsi ini, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs.PATAR MARBUN.,M.Si., selaku Dosen Pembimbing I dan IbuEKA DEWI SETIA TARIGAN,SE.,MSi., selaku Dosen pembimbing II yang telah memberikan waktu, bimbingan dan pengarahan untuk menyelesaikan skripsiini.
2. SeluruhDosenyangtelahmemberiilmupengetahuanselamakuliahdanPegawai Universitas Medan Area yang selama ini ikut berperan dalam kelancaran prosesperkuliahan.
3. Kedua orang tua tercinta, saudara-saudariku yang turut memberikan doa dan dorongan dalam penyelesaian skripsiini.
4. Semua teman-teman yang bersama-sama berjuang dalam penyelesaian skripsi Mardewina,EsaMeidanmasihbanyaklagiyangtidakbisapenulistuliskansatu- persatu.

Dalam bagian akhir kata pengantar ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya. Oleh karena itu segala kritik dan saran penulis terima dengan senang hati demi kesempurnaan skripsi ini. Namun demikian peneliti berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Medan, 10 April 2020

Penulis


Roy martin purba Purba



DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
ABSTRACK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
a.Bagi Penulis	6
b.Bagi Lembaga Pendidikan	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1.Rekrutmen.....	7
2.1.1Tujuan Kegunaan Rekrutmen	9
2.2.Seleksi	10
2.3.Penempatan Kerja.....	12
2.3.1.Hambatan Dalam Penempatan.....	13
2.3.2.Konsep Penempatan.....	13
2.4.Kinerja Karyawan.....	13
2.5.Kerangka Pemikiran	16
2.6.Hipotesis	17

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Bentuk Penelitian	18
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	18
3.3. Variabel Penelitian	18
3.4. Definisi Oprasional Variabel.....	19
1.Rekrutmen	19
2.Seleksi	20
3.Penempatan Kerja	20
4.Kinerja Karyawan	21
3.5.Populai Dan Sampel	21
3.5.1.Populasi	21
3.5.2.Sampel	21
3.6. Pengumpulan Data.....	22
3.7. Teknik Pengukuran Data.....	23
3.8.Instrumen Penelitian	23
3.9. Pengujian Instrumen	24
3.9.1. Uji Validitas.....	24
3.9.2.Uji Reabilitas	22
3.10.Uji Asumsi Klasik	24
3.10,1.Uji Normalitas.....	25
3.10.2.Uji Multikolonieritas	25
3.10.3.Uji Heteroskedestisitas	25
3.11.Metode Analisi Data	26
3.11,1.Analisi Regresi Berganda	26
3.11.2.Pengujian Hipotesis.....	26

a.Uji Parsial (T)	27
b.Uji Simultan (F)	28
c.Determinasi	29
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	30
4.1. Sejarah Perusahaan	30
4.2. Visi Misi.....	32
4.3.Struktur Organisasi	32
4.4.Data Penelitian	33
4.4.1.Pengumpulan Data.....	33
4.4.2.Deskripsi Karakteristik Responden	33
4.5.Uji Intrumen.....	35
4.5.1 Uji Validitas	35
4.5.2.Uji Reabilitas	37
4.6.Uji Asumsi Klasik.....	39
4.6.1. Uji Normalitas Data.....	39
4.6.2, Uji Heteroskedistas.....	42
4.6.3.Uji Multikolonieritas.....	43
4.7. Analisis Data	44
4.7.1.Analisi Regresi Linear Berganda.....	44
4.8.Uji Hipotesis	45
4.8.1.Pengujian Parsial	45
4.8.2.Pengujian Simultan F	47
4.8.3.Pengujian Koefisien Determinasi	48
4.8.4.Pembahasan	50
BAB V.KESIMPULAN DAN SARAN	53

5.1.Kesimpulan	53
5.2.Saran	53
Daftar Pustaka	55
Lampiran	



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.5. Penelitian Terdahulu	15
Tabel 2.6. Kerangka Konsep	16
Tabel 4.2.1 Responden Berdasarkan Usia.....	33
Tabel 4.3.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
Tabel 4.3.3. Responden Berdasarkan Pendidikan	34
Tabel 4.5.1. Pengujian Validitas.....	36
Tabel 4.5.2. Hasil Uji Reabilitas Rekrutmen.....	37
Tabel 4.5.3. Hasil Uji Reabilitas Seleksi.....	38
Tabel 4.5.4. Hasil Uji Reabilitas Penempatan Kerja	38
Tabel 4.5.5 Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan	38
Tabel 4.6.1. One- Sample Kolmogroof.....	40
Tabel 4.6.2. Histogram.....	40
Tabel 4.6.3. Normal p-p Plot Regresion.....	41
Tabel 4.6.4. Sceater Plott.....	42
Tabel 4.6.5. Uji Multikolenieritas.....	43
Tabel 4.7.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	44
Tabel 4.8.1 Uji T (Parsial).....	46
Tabel 4.8.2. Uji F (Simultan).....	48
Tabel 4.8.3 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi.....	49

DAFTAR GAMBAR

Halaman	
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual 36
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT.Brataco Medan 48
Gambar 4.2	Grafik Histogram 64
Gambar 4.3	Grafik Normal Probability 65
Gambar 4.4	Grafik Scatterplot 66



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.

Pada era globalisasi sekarang ini, tidak dapat di pungkiri oleh adanya persaingan yang sangat kompetitif dalam mendapatkan pekerjaan. Mengapa belakangan ini tingkat persaingan mencari kerja semakin ketat, karena setiap tahunnya, banyak sekali calon pencari kerja dari lulusan sekolah menengah maupun dari sarjana yang di hasilkan oleh lembaga pendidikan di Indonesia, walaupun jumlah lulusan selalu banyak pada tiap tahunnya, namun tidak sebanding dengan lapangan kerja yang tersedia. Meskipun tersedianya lapangan pekerjaan, baik dari pemerintah maupun swasta yang memberikan kesempatan bekerja, tetapi sajatidak dapat menampung paralulusan tersebut. Disamping itu, dari segi penyaringan calon pekerja sangatlah selektif dan penuh dengan pertimbangan. Semua perusahaan-perusahaan tersebut hanya ingin menerima SDM yang berkualitas yaitu orang-orang yang di anggap mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kedudukan yang telah ditentukan.

Saat ini sumber daya manusia berpengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaan.

Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkerjadisuatuperusahaan,perusahaantidak dapat beroperasi dengan baik.

Kemajuan suatu perusahaan yang disebabkan oleh karyawan adalah dengan melihat seberapa besar kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut dalam memajukan suatu perusahaan hubungan karyawan dengan perusahaan

adalah dua hal yang saling menguntungkan. Perusahaan yang maju akan memberikan kesejahteraan bagi karyawannya, dan suatu perusahaan untuk dapat



maju dan berkembang memerlukan karyawan yang benar-benar dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Tenaga kerja adalah sumber daya manusia yang paling berharga bagi suatu perusahaan, karena suatu perusahaan bergantung pada tenaga-tenaga kerja tersebut. Perusahaan pasti sadar akan hal tersebut dan oleh karena itu perusahaan harus memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang diterapkan oleh perusahaan. Dengan maksud agar suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sumber daya manusia (karyawan) bagi perusahaan diartikan sebagai aset atau investasi yang dimiliki oleh perusahaan, yang harus dipelihara dan dikembangkan, sehingga ia dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan atau lembaga itu sendiri. Perusahaan akan mencari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten dibidangnya, karena manusia adalah yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Oleh karenanya suatu perusahaan berhati-hati dalam memilih karyawan. Disinilah peran rekrutmen dan seleksi sebagai langkah awal untuk memilih calon karyawan di perusahaan. Alasan mengapa rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap karyawan yang dimiliki oleh perusahaan dikarenakan rekrutmen adalah proses mengumpulkan dan mencari calon tenaga kerja di perusahaan dengan cara memberitahukan kepada publik bahwa perusahaan membutuhkan calon tenaga kerja untuk ditempatkan pada posisi tertentu sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

Aset (karyawan) tersebut bagi perusahaan akan menjalankan tujuannya agar tercapai apa yang dicitacitakan, untuk itu peranan karyawan adalah suatu

sumber daya manusia yang penting. Sejalan dengan itu maka langkah awal yang menjadi kunci utama untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas adalah proses rekrutmen dan seleksi guna merekrut tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, serta penempatan posisi yang sesuai. Pelaksanaan proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan jika dilakukan dengan cara yang tepat, jujur, cermat, dan objektif maka dapat dipastikan perusahaan akan mendapatkan calon karyawan yang berkualitas. Jenis penelitian yang digunakan untuk menganalisis proses pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan pada PT PLN (PERSERO) adalah Metode analisis regresi berganda. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden yaitu karyawan PT PLN PERSERO .

Hasibuan (2009:40), menyatakan rekrutmen adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan. Proses rekrutmen merupakan hal yang sangat vital dalam sebuah perusahaan. Keakuratan dalam rekrutmen dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi operasional perusahaan. Proses perekrutan karyawan melalui prosedur dan standar yang baik sangat diharapkan akan mampu menghasilkan karyawan-karyawan yang handal sebagai mitra strategik perusahaan, sehingga proses penempatan karyawan yang disesuaikan dengan job specification dan job description dapat berjalan dengan efektif sehingga akan tercipta the right man in the right place

Seleksi merupakan usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang qualified dan kompeten yang akan menjabat sertamengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. Danang Sunyoto (2012:108),

menyatakan seleksi tenaga kerja adalah merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani rangkaian tes yang dilaksanakan.

Ada beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan selain rekrutmen dan seleksi yaitu penempatan. Penempatan mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seperti yang diketahui penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/ pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan tanggung jawab kepada orang tersebut (Hasibuan, 2008:63)

penelitian ini saya lakukan di perusahaan PT PLN PERSERRO Unit Cabang Tanjung Morawa yang berada di jl. Medan Lubuk Pakam KM 17,5 Tj Morawa A Kec. Tj Morawa Kab DELISERDANG. PT PLN ini merupakan satu-satunya perusahaan penjual jasa listrik di Indonesia. Dalam pelayanan pendistribusian kelistrikan PLN membagi fungsi unit induknya ke dalam beberapa unit induk berdasarkan pada sistem tenaga listrik yaitu pembangkitan, transmisi, dan distribusi. Selain itu ada juga unit induk atau pusat-pusat lain sebagai penunjang berlangsungnya perusahaan. Karena luasnya cakupan wilayah kerja PLN, maka PLN memiliki unit-unit di seluruh wilayah Indonesia yang mempunyai fungsi masing-masing sesuai dengan unit induknya, ini memiliki sedikit karyawan dan dalam bidang-bidang kerjanya membutuhkan tenaga ahli untuk dapat memberikan kualitas pelayanan yang baik untuk masyarakat. Dan permasalahan yang saya lihat adalah kurang

memperhatikan metode metode,maupun hambatan hambata rekrutmen, media dan biaya yang digunakan serta penempatan kerja yang fokus pada ketrampilan,minat dan pengalaman kerja dan bukan hanya fokus pada latar belakang pendidikan saja. Agar dapat menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik dan brkualitas dimasa yang akan datang.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di atas, penulis tertarik untuk mengetahui lebih jauh seberapa besar keterkaitan antara “ **PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN PERSERO TANJUNG MORAWA** ”

1.2 RumusanMasalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah proses rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN PERSERO
2. Apakah proses seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN PERSERO?
3. Apakah penempatan kerja pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN PERSERO?
4. Apakah proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerjasecara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

dari penelitian ini adalah untuk mengestimasi dan mengetahui:

1. Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. PLNPERSERO
2. Pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan PT. PLNPERSERO
3. Pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan PT. PLNPERSERO
4. Pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. PLNPERSERO.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat dijadikan aplikasi langsung di masyarakat atas pengetahuan secara teori yang didapatkan selama di jenjang pendidikan.

b. Bagi Lembaga Pendidikan

Sebagai suatu karya ilmiah yang dijadikan sebagai bahan rujukan bagi mahasiswa Ekonomi atau pihak lain yang memiliki ketertarikan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Rekrutmen

Hasibuan (2009:40), menyatakan rekrutmen adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (external) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada.

Lowongan pekerjaan juga bisa timbul, karena ada pekerja yang berhenti atau pindah ke organisasi yang lain. Mungkin pula lowongan terjadi karena ada pekerja yang diberhentikan, baik dengan hormat atau tidak dengan hormat di karenakan pegawai dikenakan sanksi disiplin. Alasan lain adalah karena ada pekerja yang berhenti karena telah mencapai usia pensiun. Lowongan bisa pula terjadi karena ada pegawai yang meninggal dunia. Menurut Noe, hollenbeck,

Gehart, dan Wright (2010:226), "rekrutmen sebagai praktikatau aktivitas apa pun yang dijalankan oleh organisasi untuk mengidentifikasi dan menarik para karyawan potensial". Menurut Mondy (2008) alternatif rekrutmen yaitu



outsourcing, karyawan paruh waktu, dan organisasi pemberi kerja profesional, metode rekrutmen terbagi menjadi dua, yaitu metode rekrutmen internal dan eksternal. Metode rekrutmen internal meliputi referensi Karyawan dan pengumuman Pekerjaan dan Pengajuan Pekerjaan.

Dalam buku Manajemen SDM (Suwatno dan Donni Juni Priansa) mencantumkan; Veithzal Rivai (2009:1) menyatakan bahwa rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan/dikumpulkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu, rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Menurut Hariandja dalam Su bekhi & Jauhar (2012:123), rekrutmen atau perekrutan diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai. Proses ini dilakukan dengan mendorong atau merangsang calon pelamar yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan didapatkannya sejumlah calon.

Terdapat empat tahapan yang harus dilalui perusahaan dalam proses rekrutmen menurut Suwatno & Priansa (2011:68), antara lain:

1. Tahapan pertama

Memperjelas posisi yang harus diisi melalui perekrutan

2. Tahapankedua

Review dan memperbarui uraian pekerjaan, dan spesifikasi untuk posisi tersebut

3. Tahapanketiga

Mengidentifikasi kemungkinan sumber pelamar yang memenuhi syarat

4. Tahapan keempat:

Memilih cara komunikasi yang paling efektif agar menarik pelamar yang

Memenuhi syarat seleksi

2.1.1 Tujuan Kegunaan Rekrutmen

Danang Sunyoto (2012:94), program penarikan tenaga kerja yang baik perlu melayani banyak tujuan. Tujuan penarikan tenaga kerja yang sering disebutkan yaitu memikat sekumpulan besar pelamar kerja, tetapi kumpulan-kumpulan pelamar tersebut sedemikian besarnya sehingga sangat mahal biaya untuk pemerosesan.

1. Penarikan tenaga kerja sebagai alat keadilan social Dalam hal ini penarikan tenaga

kerjadilakukandenganmemberikanpertimbanganproporsionalkepadapihakyangperlu dilindungi, yang sangat mungkin berposisi sebagai pihak dirugikan akibat penarikan tenaga kerja, apabiladibiarkan.

2. Penarikan tenaga kerja sebagai teknik untuk memaksimalkan efisien Penarikan ini dapat memenuhi tuntutan organisasi.

3. Penarikan tenaga kerja sebagai stramerupakan sebuah penarikan tenaga kerja yang biasanya dilakukan secara ketat. Tujuan penarikan tenaga kerja dapat

menjaring calon pegawai yang berkualitas, sehingga jika diterima kelatengi responsivitas politik. Hal ini disesuaikan dengan gejala di suatu Negara, masalah-masalah yang terjadi biasanya pada daerah diperbatasan ,perubahan kebijakan politik yang dibuat. Dengan kondisi yang berubah-ubah sangat mungkin kebutuhan sumber daya manusia secara sektoral yang berubah-ubah pula.

2.2 Seleksi

Seleksi pegawai adalah salah satu bagian yang sangat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Dikatakan demikian karena didalam sebuah organisasi terdapat sekelompok pegawai yang dapat memenuhi tuntutan organisasi atau tidak sangat tergantung pada cernat tidaknya proses seleksi itu dilakukan. Jadi seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar manayang akan diterima

Terdapat beberapa pendekatan dalam seleksi pegawai menurut Hasibuan (2012:56), antara lain :

1. *Successive Hurdles,*

Adalah sistem seleksi yang dilaksanakan berdasarkan urutan testing, yakni jika pelamar tidak lulus pada suatu testing, ia tidak boleh mengikuti testing berikutnya dan pelamar tersebut dinyatakan gugur.

2. *Compensatory Selection Approach,*

Adalah sistem seleksi yang dilakukan dengan cara si pelamar mengikuti seluruh testing, kemudian dihitung nilai rata-rata tes apakah mencapai standar atau tidak. Pelamar yang mencapai nilai standar dinyatakan lulus, sedangkan pelamar yang tidak mencapai standar dinyatakan gugur atau tidak diterima.

Terdapat berbagai pandangan mengenai tahapan-tahapan dalam proses seleksi sumber daya manusia pada perusahaan, salah satunya tahapan seleksi menurut Mangkunegara dalam Subekhi & Jauhar (2012:142) yaitu:

1. Tes pengetahuan akademik.

Tes pengetahuan akademik bertujuan untuk mengetahui tingkat penguasaan materi pengetahuan akademik calon pegawai. Materi yang diberikan harus sesuai dengan bidang pendidikan dan tingkat pendidikan calon pegawai.

2. Tes psikologi.

Tes psikologi ini diberikan oleh ahli psikologi, untuk mengungkap kemampuan potensial, minat, bakat, motivasi, emosi, kepribadian, dan kemampuan khusus lainnya yang ada pada calon pegawai.

3. Wawancara.

Wawancara seleksi merupakan salah satu teknik seleksi pegawai yang dilakukan dengan cara tanya jawab langsung untuk mengetahui data pribadi calon pegawai.

Danang Sunyoto (2012:108), menyatakan seleksi tenaga kerja adalah merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani rangkaian tes yang dilaksanakan. Sondang S (2014:132), proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut.

Proses seleksi dikatakan sebagai titik sentral menyebabkan seleksi menjadi hal yang penting, yaitu :

1. Kinerja para manajer senantiasa tergantung pada sebagian kinerjabawahannya.
2. Seleksi yang efektif penting karena biaya perekrutan yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam pengangkatan pegawainya tidak sedikit.
3. Seleksi yang baik itu penting karena seluruh manajemen sumber daya manusia.

2.3 Penempatan kerja

Dalam menempatkan seorang karyawan dalam pekerjaan yang baru ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan salah satunya adalah kriteria karyawan yang harus dipenuhi, tetapi hal lain yang juga penting untuk diperhatikan sebelum mengadakan penempatan karyawan adalah memilih metode yang sesuai.

Berikut ada beberapa metode yang harus diterapkan perusahaan. Adapun metode-metode yang harus ditempuh dalam hal ini menurut Sulistiyani & Rosidah (2003:155) adalah:

- a. Menentukan kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia.
- b. Mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengadakan atau mengisi jabatan-jabatan.
- c. Mengembangkan kriteria penempatan yang valid.
- d. Pengadaan (*recruitment*).
- e. Menyiapkan daftar dari para pegawai yang berkualitas dan mengadakan

seleksi pegawai.

2.3.1 Hambatan Dalam Penempatan

Rivai & Sagala (2009:202) mengungkapkan bahwa ada tiga hal yang mendasari keputusan dalam penempatan bagi sumber daya manusia, yaitu:

a. Efektifitas.

Efektifitas penempatan harus mampu meminimalisir kemungkinan terjadinya kekacauan bagi karyawan dan perusahaan. Untuk mengurangi kekacauan, keputusan promosi dan transfer harus dibuat sesuai dengan langkah-langkah seleksi dan mengikuti aturan disiplin

b. Tuntutan hukum.

Selama ini hubungan kerja yang tidak didasarkan pada kontak resmi tertulis disebut hubungan kerja sukarela dan dilanjutkan dengan persetujuan. Kedua pihak harus memberitahukan apabila hubungan itu berakhir. Hak perusahaan untuk memberhentikan pekerja setiap saat tanpa sebab menjadi dikenal sebagai doktrin pemberi kerja. Doktrin ini menyebutkan bahwa pemilik atau manajemen punya hak di atas hak pekerja atas pekerjaan mereka. Secara sederhana dikatakan bahwa seorang pekerja dapat dipecat dengan alasan apapun termasuk tanpa alasan. Penempatan yang merugikan dilarang bagi karyawan yang menerapkan hak-hak sesuai Undang-undang buruh yang adil, yang menentukan bayaran minimum, dan Undang-undang hubungan buruh nasional yang memberikan hak kepada buruh untuk membentuk serikat pekerja dan menawar secara kolektif.

c. Pencegahan separasi(PHK).

Salah satu bidang kreatif MSDM adalah upaya pencegahan separasi. Ketika departemen SDM dapat mencegah perusahaan kehilangan SDM yang bernilai, maka uang yang ditanam dalam rekrutmen, seleksi, orientasi, dan pelatihan tidak hilang. Uang juga dapat dihemat dengan mengurangi keperluan penyebaran pekerjaan yang tersisa.

Danang Sunyoto (2012:122) menyatakan, penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Sebagian besar keputusan penempatan diambil oleh manajer lini, dalam hal ini atasan langsung karyawan yang bersangkutan.

2.3.2 Konsep Penempatan

Banyak yang berpendapat bahwa penempatan merupakan akhir dari proses seleksi. Penempatan tidak hanya berlaku bagi pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Sondang, S yang dikutip Danang Sunyoto (2012:123) konsep dari penempatan antara lain mencakup promosi, transfer, dan demosi.

2.4 Kinerja karyawan

Menurut Veithzal Rivai (2008:42) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi

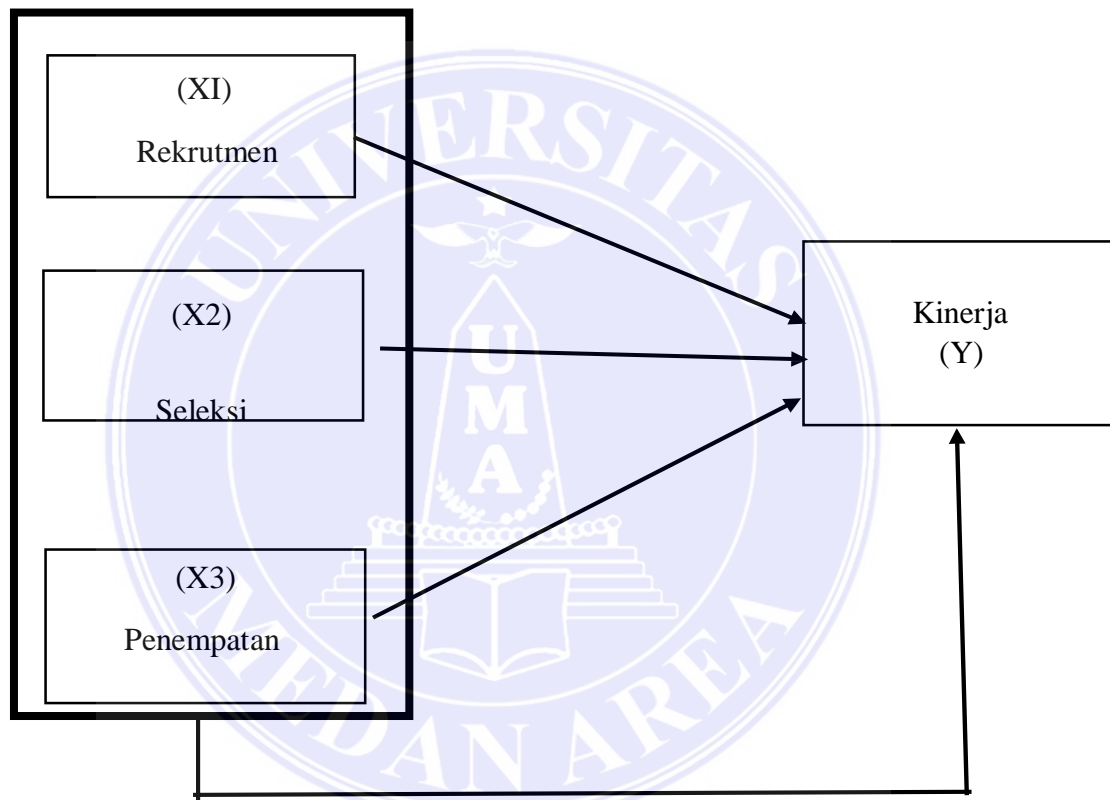
Anwar Prabu Mangkunegara (2010:67), menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.5. Penelitian Terdahulu

NAMA	TAHUN	JUDUL	HASIL PENELITIAN
Arthur V.	2017	Pengaruh rekrutmen seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt pln persero manado	Pengaruh rekrutmen seleksi dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Rigska R Muntu	2017	Pengaruh seleksi pelatihan dan penempatan kinerja terhadap kinerja karyawan pada pt bank negara indonesia (persero)	Pengaruh seleksi pelatihan dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Billy Renaldo Potale	2016	Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada pt bank sulutgo	Pengaruh rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Muhammad Rafi	2015	Pengaruh rekrutmen dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada pt bank riaukepri pekan baru	Pengaruh rekrutmen dan penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Yana Ristianingsih	2018	Pengaruh rekrutmen seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan	Pengaruh rekrutmen seleksi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
--------------------	------	--	---

2.6 Kerangka Konsep



Ditinjau dari jenis hubungan variabel, maka di sini termasuk hubungan sebab akibat yaitu suatu variabel dapat mempengaruhi variabel yang lain, sehingga variabel bebas (independen variable) adalah rekrutmen(X1), Seleksi(X2) dan Penempatan(X3) Sedangkan variabel terikat (dependen variabel) adalah kinerja karyawan (Y).

Gambar kerangka konsep

2.7. Hipotesis

1. Diduga bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Diduga bahwa proses seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3. Diduga bahwa proses penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
4. Diduga bahwa proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Bentuk Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain survei. Menurut Jogiyanto (2010) desain survei adalah desain pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu. Pengumpulan data tersebut dilakukan dengan menggunakan kuesioner.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor PT PLN.PERSERO, Jln, Medan- Lubuk Pakam km 17,5 Tanjung Morawa, Medan, Sumatera Utara, Indonesia untuk mengetahui pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi dan penempatan kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.. Penelitian ini dilakukan mulai bulan september hingga Desember 2019.

3.3 Variabel Penelitian

Menurut Arikunto (2010:161), variabel penelitian adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Bebas atau *Independent Variable* (X)

Menurut Arikunto (2010) variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya

variabel terikat (*variable dependent*). Yang menjadi variabel bebas atau *independent variable* dalam penelitian ini adalah Proses Rekrutmen (X1) Proses Seleksi (X2), dan penempatan kerja (X3).

2. Variabel Terikat atau *Dependent Variable*(Y)

Menurut Arikunto (2010) Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat atau *dependent variable* dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi karyawan atau dapat juga diartikan, penarikan (recruitment) adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja.

Maka yang menjadi indikator – indikator dari rekrutmen sebagai berikut

1. Sumber-sumber rekrutmen.
2. Metode-metode rekrutmen.
3. Hambatan-hambatan rekrutmen.
4. Media rekrutmen.
5. Waktu dan biaya yang digunakan.

2. Seleksi

Seleksi adalah merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani rangkaian tes yang dilaksanakan.

Maka yang menjadi indikator dari seleksi yaitu sebagai berikut:

1. Pengisian formulir lamaran
2. Wawancara.
3. Tes seleksi
4. Pemeriksaan referensi latar belakang
5. Pemeriksaan fisik

3. Penempatan kerja

Penempatan adalah merupakan salah satu usaha untuk menyalurkan kemampuan karyawan sebaik-baiknya dengan jalan memberikan atau menempatkan karyawan pada posisi jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal.

Maka yang menjadi indikator dari penempatan yaitu sebagai berikut :

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. Minat
4. Pengalaman

4. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2008) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator dari kinerja adalah:

1. Kualitas kerja yang lebih baik dari karyawan lain.
2. Kuantitas kerja yang melebihi rata-rata.
3. Standar pegawai yang melebihi standar perusahaan.
4. Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan.
5. Ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

3.5 Populasi dan Sampel

Menurut Boediono (2008:9) populasi adalah suatu keseluruhan pengamatan obyek yang menjadi perhatian. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi perhatian.

3.5.1 Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT.

PLN

PERSERO yang beradadi Tanjung. Karyawan yang menjadi subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 40 orang. Karyawan diasumsikan memiliki rasa keterikatan terhadap perusahaan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan karyawan kontrak ataupun honorer.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah pemilihan sejumlah item tertentu dari seluruh item yang ada dengan tujuan mempelajari sebagian item tersebut untuk mewakili seluruh itemnya (Jogiyanto, 2005:631). Dalam penyusunan sampel perlu disusun kerangka sampling yaitu daftardarisemuaunsursamplingdalam populasisampling. Teknik penelitian ini dimaksudkan agar peneliti lebih mudah dalam pengambilan data. Data tersebut diperbolehkan untuk digunakan sebagai refleksi keadaan populasi secara keseluruhan. Memperhatikan anggota populasi penelitian yang tidak terlalu besar tersebut, maka teknik yang digunakan adalah teknik sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Penentuan responden penelitian secara sensus ini mengacu pada pendapat Sekaran (2006) bahwa: "Sensus atau sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi".

3.6. Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Daftar pertanyaan tersebut bersifat terbuka jika jawaban tidak ditentukan sebelumnya sedangkan bersifat tertutup jika alternatif-alternatif jawaban telah disediakan. Skala pengukuran yang dipakai adalah *Skala Likert* (Kuncoro, 2003:157). Dengan pemberian bobot skor jawaban sebagai berikut:

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3

Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7 Teknik Pengukuran Data

Analisis data kuantitatif menggunakan data berbentuk angka-angka yang diperoleh sebagai hasil pengukuran atau penjumlahan dari kuesioner. Untuk metode pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, Fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian, (Arikunto, 2010). Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif lalu diberi skor angka. Pengukurannya sebagai berikut:

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.8 Instrumen penelitian

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh data adalah kuesioner yang disusun secara sistematis dan berisikan pernyataan

yang diberikan kepada responden. Dengan menggunakan alat ukur uji validitas dan uji reliabilitas dalam pengumpulan data maupun dalam perhitungan data untuk

memperoleh hasil yang valid dan reliabel. Untuk memenuhi persyaratan tersebut, maka diperlukan dua macam informasi yaitu tingkat kebenaran dan tingkat kehandalan butir.

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan menggunakan bantuan komputer yaitu program *SPSS 25.0 for windows*.

3.9 Pengujian Instrumen

3.9.1 Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk, atau yang biasa dikenal dengan rumus *Product Moment* (Ghozali, 2011:54). Pernyataan dikatakan valid apabila nilai dari korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan nilai *Pearson Correlation* lebih dari 0,3.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Pengukuran reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel

dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Nunnally dalam Ghozali,2011:48)

3.10. Uji Asumsikasik

Penggunaan Model Regresi Linier Berganda harus memilih asumsi klasik,antara lain:

3.10.1. Uji Normalitas.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisa grafik dan uji statistic. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot (Gozhali2005).

3.10.2. Uji Multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas . Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variable independent. Jika variable independent saling berkorelasi, maka variable-variabel ini tidak orthogonal. Variabel adalah variable independent sama dengan nol. Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variable independent manakah yang dijelaskan oleh variable independent lainnya Ghozali (2005).

3.10.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau terjadi heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot uji Glesjer (Ghozali 2015).

3.11. Metode Analisis Data

3.11.1 Analisis Regresi Berganda

Alat analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua (Arikunto, 2010). Pada penelitian ini variabel independen berjumlah tiga. Persamaan regresi dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Mengutip dari rumus di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dipakai adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

b₁-b₃ = Koefisien regresi yang hendak ditafsirkan

X₁ = Proses Rekrutmen

X₂ = Proses Seleksi

X₃ = Kompetensi Karyawan

a = *Constanta*

$e = \text{error}$

3.11.2 Pengujian Hipotesis

Untuk membenarkan uji hipotesis, digunakan uji statistik terhadap output yang dihasilkan oleh model regresi berganda dan uji signifikansi. Uji signifikan parsial merupakan suatu pengujian individu terhadap variabel independen. Dimana variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Arikunto, 2010). Cara menafsirkan perhitungan secara statistik adalah dengan memperhatikan hasil koefisiennya yang diperoleh dari perhitungan regresi. Perhitungan akan dilakukan dengan menggunakan *SPSS 25.0 for windows* dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $p \text{ value} > 0,05$ ($\alpha = 5\%$) dan nilai *standardized coefficients beta* (b) negatif berarti tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X) yang positif dan signifikan secara individu terhadap variabel terikat (Y).
- b. Jika $p \text{ value} < 0,05$ ($\alpha = 5\%$) dan nilai *standardized coefficients beta* (b) positif berarti terdapat pengaruh variabel bebas (X) yang positif dan signifikan secara individu terhadap variabel terikat (Y)

a. Uji t

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Bentuk pengujianya adalah:

$H_0 : b_1 = 0$, artinya suatu variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen,

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya suatu variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika nilai signifikansi (t hitung $<$ t tabel) maka H_0 ditolak

Jika nilai signifikansi (t hitung $>$ t tabel) maka H_0 diterima Rumus Uji t adalah sebagai berikut:

(Sugiyono, 2008:292)

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

keterangan:

t = nilai thitung

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

b. Uji Signifikan Simultan (Uji- F)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya:

$H_0 : b_1 = 0$, artinya semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika nilai signifikansi (F hitung $<$ F tabel) maka H_0 diterima

Jika nilai signifikansi (F hitung $>$ F tabel) maka H_0 ditolak.

Rumus Uji F seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2008:57) sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2(N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Keterangan:

N = banyak sampel

m = banyak prediktor

R = koefisien korelasi antara kriteria dengan prediktor

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain nilai koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti X dan Y sebagai variabel terikatnya.

Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel X.

Menerangkan variabel Y. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar, terhadap variabel Y. Rumus koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan

pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan

semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Sejarah Ringkas Perusahaan

Sejarah kelistrikan di Sumatera Utara bukanlah baru. Kalau listrik mulai ada di wilayah Indonesia Tahun 1893 di daerah Batavia (Jakarta sekarang), maka 30 tahun kemudian (1923) listrik mulai ada di Medan yang sekarang ada di Jl. Listrik No. 12 Medan, dibangun oleh NV NIGEM/OGEM perusahaan swasta Belanda. Kemudian menyusul pembangunan kelistrikan di Tanjung Pura dan Pangkalan Brandan (1924), Tebing Tinggi (1927), Sibolga (NVIWM) Brastagih dan Tarutung (1929), Tanjung Balai (1931) milik Gemeente – Kotapraja, Labuhan Bilik (1936) dan Tanjung Tiram (1937).

Masa penjajahan Jepang, Jepang hanya mengambil alih pengelolaan Perusahaan Listrik Swasta Belanda tanpa mengadakan penambahan mesin dan perluasan jaringan. Daerah kerja di bagian menjadi Perusahaan Listrik Sumatera Utara, Perusahaan Listrik Jawa dan seterusnya sesuai struktur organisasi pemerintahan tentara Jepang waktu itu.

Setelah Proklamasi RI 17 Agustus 1945, dikumandangkanlah Kesatuan Aksi Karyawan Perusahaan Listrik diseluruh penjuru tanah air untuk mengambil alih perusahaan listrik milik swasta Belanda dari tangan Jepang. Perusahaan Listrik yang sudah diambil alih itu diserahkan kepada Pemerintah RI dalam hal ini Universitas Sumatera Utara Departemen Pekerjaan Umum. Untuk mengenang peristiwa ambil alih itu, maka dengan Penetapan Pemerintah NO. 1 SD/45

ditetapkan tanggal 27 Oktober sebagai Hari Listrik. Sejarah memang membuktikan bahwa dalam suasana yang makin memburuk dalam hubungan Indonesia – Belanda, tanggal 3 Oktober 1953 keluar Surat Keputusan Presiden No. 163 yang memuat ketentuan Nasionalisasi Perusahaan Listrik milik swasta Belanda sebagai bagian dari perwujudan pasal 33 ayat (2) UUD 1945.

Setelah aksi ambil alih itu, sejak tahun 1955 di Medan berdiri Perusahaan Listrik Negara Distributor Cabang Sumatera Utara (Sumatera Timur dan Tapanuli) yang mula – muladikepalaiR.Sukarno(merangkapkepaladiAceh),tahun1959dikepalaiolehAhmad Syaifullah. Setelah BPU PLN berdiri dengan SK Menteri PPUT No. 16/1/20 tanggal 20 Mei 1961, maka organisasi kelistrikan diubah. Sumatera Utara, Aceh, Sumbar, Riau menjadi PLN Eksploitasi. Tahun 1965, PBU PLN dibubarkan dengan Peraturan Menteri PUT No. 9/PRT/64 DAN Peraturan Menteri No. 1/PRT/65 ditetapkan pembagiandaerah kerja PLN menjadi 15 Kesatuan daerah Eksploitasi. Sumatera Utara tetap menjadi Eksploitasi I. 2. Perubahan dari Eksploitasi I Sampai Wilayah II Sebagai tindak lanjut dari pembentukan PLN Eksploitasi I Sumatera Utara tersebut, maka dengan keputusan Direksi PLN No. KPTS s009/DIRPLN/66 tanggal 14 April 1966, PLN Eksploitasi I dibagi menjadi empat cabang dan satu sektor, yaitu Cabang Medan, Sibolga, P.Siantar (Berkedudukan di Tebing Tinggi). PP No. 18 tahun 1972 mempertegas kedudukan PLN sebagai Perusahaan Umum Universitas Sumatera Utara Listrik Negara dengan hak, wewenang dan tanggung jawab membangkitkan, menyalurkan dan mendistribusikan tenaga listrik ke seluruh Wilayah RI. Dalam SK Menteri

tersebut PLN Eksploitasi I Sumatera Utara dirubah menjadi PLN Eksploitasi II Sumatera Utara.



4.2. Visi Misi Perusahaan PT PLN(Persero)

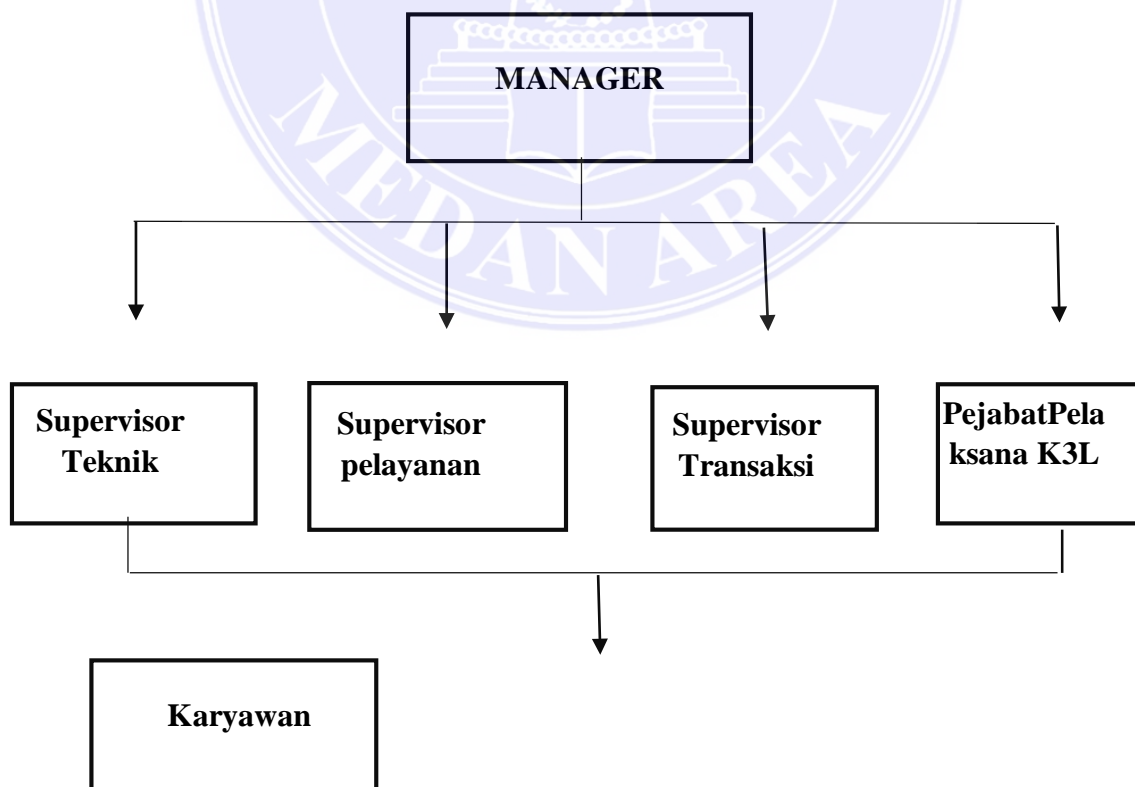
1. Visi

Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh kembang, Unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani.

2. Misi

- a) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- b) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

4.3. Struktur Organisasi



4.4. Data Penelitian

4.4.1. Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada responden. Proses pengumpulan data dilakukan sendiri oleh peneliti dengan mendatangi karyawan PT. PLN Persero cabang Tanjung Morawa. Pengumpulan data dilakukan selama 6 hari terhitung mulai dari tanggal 2-8 Februari.

Kuesioner yang disebar sebanyak 60 kuesioner dan semua kuesioner tersebut kembali. Dari seluruh kuesioner yang disebar oleh peneliti sebanyak 85 kuesioner tersebut. Terjawab dengan lengkap, telah memenuhi kriteria, dan layak untuk dianalisis dalam penelitian ini.

4.2.2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik dari penelitian ini terdiri dari nama, usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Karakteristik responden diperoleh dari kuesioner yang telah disebar oleh peneliti. Adapun karakteristik responden tersebut sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 4.2.1 Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase
18 – 26	8	13 %
27 – 35	20	33 %
36 – 45	25	43 %
> 45	7	11 %

Jumlah	60	100 %
---------------	-----------	--------------

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa responden yang berusia 18 – 26 tahun sebanyak 8 orang (13%), responden yang berusia 27–35 tahun sebanyak 20 Orang (33%), responden yang berusia 36–45 tahun sebanyak 26 orang (43%), dan responden yang berusia >45 tahun sebanyak 7 orang (11%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 4.22

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	44	74%
Perempuan	16	26%
Jumlah	60	100%

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 4.2.3

Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
S1/D3	48	80%
SMA	12	20%

Jumlah	60	100%
---------------	-----------	-------------

Berdasarkan Tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa respondendengan tingkat pendidikan SMA/ sederajat sebanyak 12 orang (20%), Sedangkan responden dengan tingkat pendidikan D3/S1 sebanyak 48 orang (80%).

4.5. Uji Instumen Penelitian

Suatu penelitian yang menggunakan instrumen melalui sebuah kuesioner memerlukan pengukuran yang berkaitan dengan validitas dan reliabilitas dalam instrumen tersebut. Begitu juga dengan penelitian ini, memerlukan berbagai pengujian untuk menguji kebenaran data penelitiannya, yaitu dengan cara melakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memperoleh hasil pengujian hipotesis yang tepat sasaran.

4.5.1. Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006:199). Untuk mengetahui valid tidaknya kuesioner tersebut akan diuji dengan teknik korelasi pearson product moment. Kriteria penilaian uji validitas adalah apabila hasil nilai r hitung lebih dari 0,254 maka butir pertanyaan tersebut valid, sebaliknya apabila r hitung kurang dari 0,254 maka butir pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel 4.5.1

Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung Item Pernyataan	r Tabel
Proses Rekrutmen	X1	0,876	0,254
	X2	0,904	0,254
	X3	0,758	0,254
	X4	0,904	0,254
	X5	0,432	0,254
	X6	0,858	0,254
Seleksi	X1	0,835	0,254
	X2	0,882	0,254
	X3	0,821	0,254
	X4	0,882	0,254
	X5	0,468	0,54
Penempatan	X1	0,838	0,254
	X2	0,838	0,254
	X3	0,519	0,254
	X4	0,887	0,254
Kinerja	Y1	0,906	0,254
	Y2	0,917	0,254
	Y3	0,802	0,254
	Y4	0,917	0,254
	Y5	0,865	0,254

Berdasarkan uji validitas pada Tabel 1, menunjukkan bahwa nilai hitung per item pernyataan, bernilai positif dan lebih dari r tabel yaitu 0,254, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut valid, artinya bahwa semua butir pernyataan (instrument) dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

4.5.2. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2006:190). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah dengan melihat besarnya nilai Cronbach's Alpha. Untuk mengetahui jika kuesioner tersebut sudah reliabel akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan komputer program SPSS. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel, jika hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel (Ghozali, 2006:192).

Tabel.4.5.2

Hasil Uji Reabilitas Rekrutmen

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,829	6

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai cronbach's alpha 0,829 lebih besar dari 0,6 berarti data telah reliabel.

Tabel.4.5.3**Hasil Uji Reabilitas Seleksi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,770	5

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai cronbach's alpha 0,770 lebih besar dari 0,6 berarti data telah reliabel.

Tabel 4.5.4**Hasil Uji Reabilitas Penempatan Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,716	4

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai cronbach's alpha 0,716 lebih besar dari 0,6 berarti data telah reliabel.

Tabel 4.5.5**Hasil Uji reabilitas Kinerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,879	5

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai cronbach's alpha 0,879 lebih besar dari 0,6 berarti data telah reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas untuk data reabilitas, menunjukkan bahwa semua variabel menghasilkan nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted $> 0,6$ dan Cronbach's Alpha $> 0,6$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel penelitian telah memenuhi uji reliabilitas. Dan hasil dari uji reliabilitas tersebut adalah reliabel, artinya butir pernyataan dalam kuesioner memiliki konsistensi untuk mengukur konstruk atau variabel penelitian.

4.6. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji apakah suatu model layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

4.6.1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji kolmogorof smirnov test. Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak.

- a) Jika nilai Asymp sig < 0.5 Maka data Berdistribusi normal
- b) Jika nilai Asymp sig $> 0,5$ Maka data tidak normal

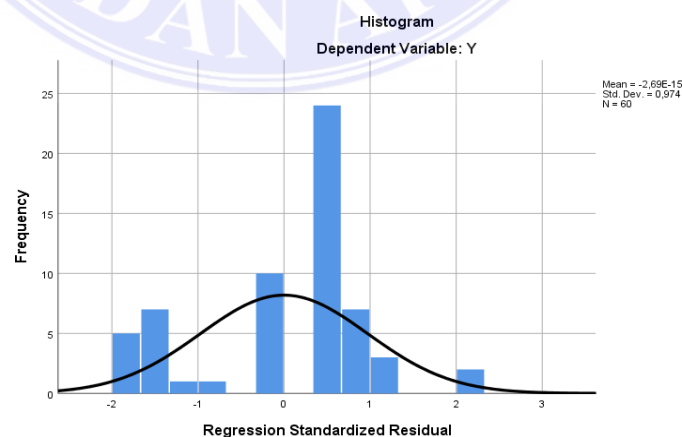
Tabel 4.6.1**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized

Residual		
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,66290766
Most Extreme Differences	Absolute	,263
	Positive	,127
	Negative	-,263
Test Statistic		,263
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Pada Tabel 4. terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,000 dan dibawah nilai signifikansi (0,05) hal ini berarti variabel residual data berdistribusi normal

Tabel 4.6.2

Berdasarkan gambar Gambar diatas histogram di atas menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang dan kurva menyerupai lonceng.

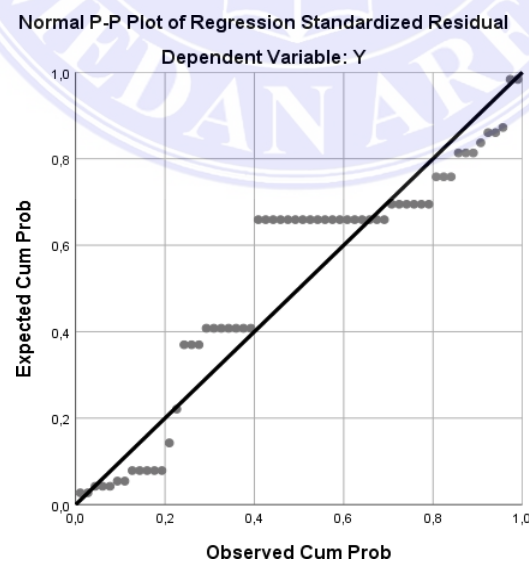
Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.

a. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsinormalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsinormalitas.

Hasil uji normalitas menggunakan grafik *normality probability plot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini;

Tabel 4.6.3

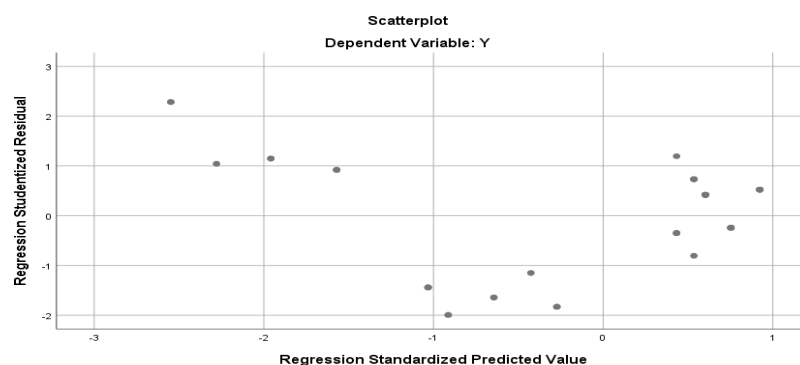


Gambar di atas menunjukkan bahwa probability plot memiliki pola distribusi normal karena data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

4.6.2. Uji Heteroskedastisitas

Metode ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians dari satu residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka terjadi homoskedastisitas namun jika varians berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. “Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot, jika ada pola tertentu maka telah terjadi heteroskedastisitas pada model regresi” (Situmorang et al., 2010:100).

Tabel.4.6.4



Pada Gambar grafik scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja.

4.6.3. Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik adalah jika model tersebut tidak mengandung gejala multikolinieritas, yaitu terjadinya korelasi (mendekati sempurna) antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas antar variabel dapat dilihat dari nilai VIF (Variance Inflated Factor) dimana bila nilai VIF > 10 , maka dapat dikatakan terdapat gejala multikolinieritas.

Tabel 4.6.5

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,697	,846		-,823	,414		
	X1	1,130	,149	1,225	7,593	,000	,034	29,542
	X2	-,198	,251	-,164	-,787	,435	,020	49,628
	X3	-,149	,147	-,099	-1,011	,316	,091	10,964

a. Dependent Variable: Y

Dari Tabel dapat dilihat bahwa semua variabel independen mempunyai nilai VIF > 10 sehingga dapat disimpulkan tidak adanya problem multikolinieritas (tidak terdapat hubungan linier yang sangat tinggi antara variabel independen). Dapat juga dilihat dari kolom Tolerance yang menunjukkan semua nilai tolerance > 0,1, hal ini berarti tidak terdapat gejala multikolinieritas.

4.7. Analisis Data dan Pembahasan Hasil Penelitian

4.7.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda untuk pembuktian hipotesis penelitian, yaitu untuk menguji pengaruh variabel proses rekrutmen (X1), proses seleksi (X2), dan penempatan kerja (X3), terhadap kinerja (Y). Analisis ini menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam

penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS 25.0 for windows. Hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.7.1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,697	,846				
				-,823	,414		

X1	1,130	,149	1,225	7,593	,000	,034	29,542
X2	-,198	,251	-,164	-,787	,435	,020	49,628
X3	-,149	,147	-,099	-1,011	,316	,091	10,964

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 8, model persamaan regresi berganda yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah:

$$Y = 0,679X1 + 0,208X2 + 0,223X3$$

Dengan interpretasi sebagai berikut:

- a. $b_1 = 0,679$, artinya proses rekrutmen (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Hasil ini menunjukkan semakin berkualitas landasan dasar rekrutmen, sumber rekrutmen dan metode rekrutmen dalam proses rekrutmen, maka kinerja juga akan semakin baik, karena akan menjadi peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik.
- b. $b_2 = 0,208$, artinya proses seleksi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Hasil ini menunjukkan semakin kompeten dalam pengisian formulir lamaran, wawancara, tes seleksi, pemeriksaan referensi latar belakang dan pemeriksaan fisik dalam proses seleksi, maka akan meningkatkan kinerja.
- c. $b_3 = 0,223$, artinya penempatan kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik dilakukan penempatan kerja seperti pengalaman kerja maka akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

4.8. Uji Hipotesis

4.8.1. Pengujian Signifikan Parsial

Uji hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan nilai signifikansi (P value) dan koefisien regresi untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat secara parsial. Dimana jika signifikansi $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$) dan koefisien regresi bernilai positif (+) maka hipotesis diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara individu terhadap variabel dependen (Y).

Kriteria Keputusan :

H_0 diterima jika t hitung $> t$ tabel pada $\alpha = 5\%$

Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (n-k)

n = jumlah sampel, n = 60

k = jumlah variabel yang digunakan ,

k = 3 Maka : derajat bebas = $n - k = 60 - 3 = 57$

Uji t hitung yang dilakukan adalah uji dua arah, maka t tabel yang digunakan $1/2$

atau $(0,025;57)$ sehingga didapat nilai t tabel = 2.002 Hasil pengujian Uji (uji parsial)

menggunakan program SPSS Statistics 25.0 for windows dapat terlihat pada

Tabel 4.8.1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,697	,846		-,823	,414		
	X1	1,130	,149	1,225	7,593	,000	,034	29,542
	X2	-,198	,251	-,164	-,787	,435	,020	49,628
	X3	-,149	,147	-,099	-1,011	,316	,091	10,964

a. Dependent Variable: Y

Pada Tabel diatas (hasil uji t) dapat dilihat bahwa:

a. Nilai t hitung variabel rekrutmen adalah 7,593 dan t tabel bernilai 2.002 sehingga t hitung > t tabel ($2,774 > 2.002$) dan nilai signifikan (sig) ($0.001 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pt PLN Tanjung Morawa (Hipotesis pertamaditerima).

b. Nilai t hitung variabel seleksi adalah 6,787 dan t tabel bernilai 2.002 sehingga thitung > t tabel ($4.021 > 2.002$) da nilai signifikan ($0.002 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN Tanjung Morawa (Hipotesis kedua diterima).

c. Nilai t hitung variabel penempatan kerja adalah 3,511 dan t tabel bernilai 2.002 sehingga t hitung > t tabel ($3,511 > 2.002$) dan nilai signifikan (sig) ($0.001 < 0.05$) sehinggadapatdisimpulkanbahwavariabelpenempatankerjaberpengaruhpositifdansi gnifikan terhadap kinerja karyawan Pt PLN Tanjung Morawa(Hipotesis ketiga diterima)

4.8.2. Uji F Simultan(ujiserentak)

Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama–sama (serentak) pengaruh dari variabel yaitu (X_1, X_2, X_3) berupa variabel rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja (Y).

Kriteria pengambilan keputusan :

Ho diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = $(n-k);(k-1)$ Derajat bebas pembilang = $k - 1 = 3 - 1 = 2$

Derajat bebas penyebut = $n - k = 60 - 3 = 57$

Maka $F_{tabel} 0,05 (3; 57) = 2$ Hasil pengujian Uji F (uji serempak) menggunakan program SPSS Statistics 23.0 for windows dapat terlihat pada

Tabel 4.8.2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	500,006	3	166,669	359,985	,000 ^b
	Residual	25,927	56	,463		
	Total	525,933	59			

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Anova (Tabel diatas) didapatkan nilai F hitung sebesar 359,985 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($359,985 > 2,77$) atau signifikansi (Sig.) 5 % ($0,000 < 0,05$) artinya bahwa variabel rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Persero Tanjung Morawa yang berarti bahwa H_0 di terima. Dengan demikian terdapat pengaruh pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap motivasi karyawan Hotel Lariz Depari (hipotesis keempat diterima).

4.8.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien Determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (pengembangan karir (X_1) dan budaya organisasi (X_2))

) terhadap variabel terikat (motivasi). Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat (Y).

Hasil pengujian koefisien determinasi menggunakan program SPSS Statistics 23.0 for windows dapat terlihat pada Tabel

Tabel 4.8.3
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,975 ^a	,951	,948	,68043

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat diinterpretasikan bahwa angka R sebesar 0,951 menunjukkan bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja memiliki hubungan yang cukup erat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai adjusted (R^2) adalah 0,948 atau 94,8%. Artinya kinerja karyawan PT PLN Persero dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 5,2% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini contohnya etos kerja, semangat kerja dan lain-lain.

4.8.4. Pembahasan

1. Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara rekrutmen Terhadap kinerja karyawan , melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh Nilai t hitung variabel rekrutmen adalah 7,593 dan t tabel bernilai 2.002 sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,774 > 2.002$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pt PLN Tanjung Morawa (Hipotesis pertama diterima).

Terbuktinya hipotesis pertama pada penelitian ini karena pelaksanaan rekrutmen pada perusahaan Pt PLN Tanjung Morawa telah sesuai dengan job description, proses rekrutmen sudah sesuai dengan kebijakan perusahaan, untuk mengisi jabatan yang kosong perusahaan melakukan dengan cara promosi jabatan, dan dalam metode rekrutmen dilakukan secara efektif dan efisien sehingga akan berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas di Pt PLN Tanjung Morawa. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Pambagyo (2013), Mentari (2012), dan Nugroho (2012) yang menyatakan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, melalui hasil perhitungan yang telah

dilakukan diperoleh Nilai t hitung variabel seleksi adalah 6,787 dan t tabel bernilai 2.002

sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.021 > 2.002$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel

seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pt PLN Tanjung Morawa (Hipotesis kedua diterima).

Terbuktinya hipotesis kedua pada penelitian ini karena surat lamaran sudah melampirkan dan memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh perusahaan, pewanca

ra dapat memahami persyaratan jabatan yang dibutuhkan, tes karyawan sudah sesuai stand

ar

perusahaan, dalam proses seleksi memiliki pengalaman kerja merupakan hal yang penting,

selain itu tes kesehatan penting diikuti oleh setiap calon karyawan perusahaan

Zurich

Cabang

Purworejo. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan

oleh Pambagyo (2013) dan Nugroho (2012) menyatakan bahwa proses seleksi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara penempatan kerja Terhadap kinerja karyawan, melalui hasil perhitungan yang

telah dilakukan diperoleh Nilai t hitung variabel penempatan kerja adalah 3,511

dan t tabel bernilai 2.002 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,774 > 2.002$) sehingga

dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pt PLN Tanjung Morawa (Hipotesis ketigaditerima). Untuk itu proses penempatan pada kantor PT PLN Tanjung Morawa perlu ditingkatkan berdasarkan tingkat pendidikan karyawan, keterampilan yang dimiliki karyawan, minat karyawan dan pengalaman bekerjakaryawan.

4. Pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerjakaryawan.

Berdasarkan hasil penelitian rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan. Hal itu dibuktikan hasil uji Anova (Tabel) didapatkan nilai F hitung sebesar 359,985 dengan tingkat signifikan (Sig.) sebesar 0.000. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ $359,985 > 2,77$ atau signifikansi (Sig.) $< 5\%$ ($0.000 < 0.05$) artinya bahwa rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Tanjung Morawa bahwa H_0 diterima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh proses rekrutmen, proses seleksi dan Penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT PLN Tanjung Morawa, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Proses rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2. Proses seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

5.1. Saran

Berdasarkan penelitian ini, mempunyai beberapa saran yaitu:

- a. Proses rekrutmen mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan PT PLN Tanjung Morawa harus melaksanakan rekrutmen sesuai dengan job description, harus tetap melaksanakan rekrutmen yang sesuai kebijakan perusahaan, selalu melakukan promosi jabatan saat jabatan ada yang kosong dan lebih mempertahankan metode rekrutmen yang efektif dan efisien.

- b. Proses seleksi mempengaruhi kinerja karyawan.

Perusahaan harus lebih optimal dalam melakukan seleksi karyawan sesuai dengan persyaratan yang dicantumkan seperti surat lamaran, tes seleksi, proses seleksi dan tes kesehatan harus sesuai yang diharapkan perusahaan.

- c. penempatan kerja mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan.

Perusahaan harus lebih efektif memilih karyawan yang memiliki kemampuan dan ketrampilan. Karyawan harus mengetahui segala kegiatan teknis terkait dengan lingkup pekerjaannya, dapat memahami pekerjaan dengan baik, mempunyai ketrampilan sesuai dengan tuntutan kerja, mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja yang mereka miliki, dapat mengelola dan mengatur pekerjaan dan selalu berupaya menyelesaikan tugas tanpa terjadi kesalahan.



DAFTAR PUSTAKA

Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalia Dan SumberDayaManusia.Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, Melayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. CetakanKeenam Belas,Edisi Revisi Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar A. 2009. ManajemenSumberDayaManusia. Jakarta : PT.Remaja Rosdakarya.

Moekijat, 2010.Manajemen Sumber Daya Manusia. cetakan kesembilan, penerbit : Mandar Maju,Bandung.

Rivai, Verthazal dan Sagala, Ella. J. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.Cetakan Ketiga. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.

Siagian, Sondang P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.Sunyoto, Danang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama.Yogyakarta : CAPS.

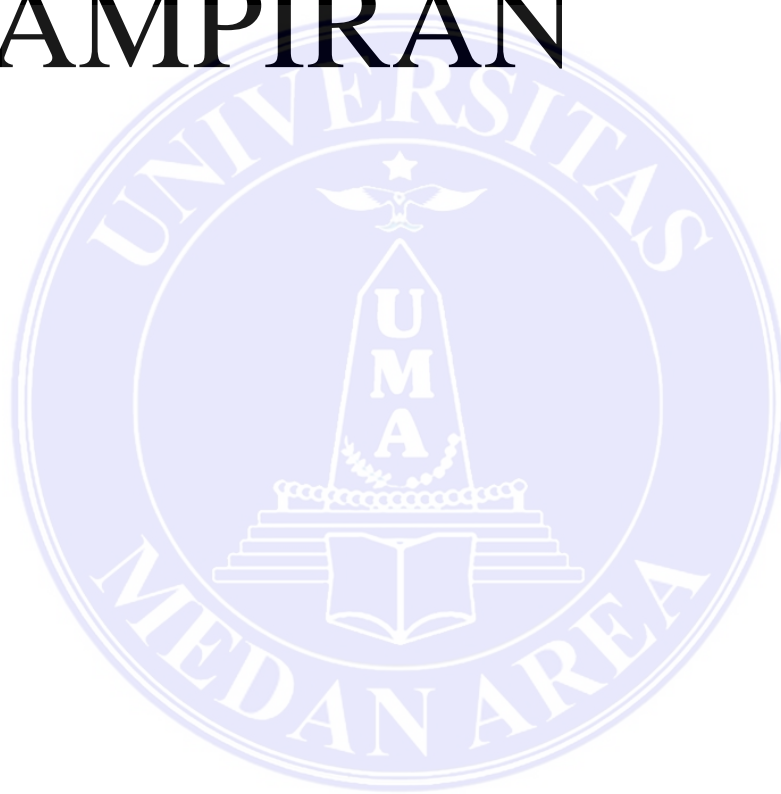
Widoyoko, Putro Eko S. Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Dessler, Gary. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kesepuluh, penerbit: permata putri media: jakarta

Siagian, Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1 cetakan 22.

Jakarta: Bumi Aksara

LAMPIRAN



KUESIONER

A. Identitas Responden

Isilah data responden di bawah ini :

1. Nomor Responden :
2. Usia : a. 18 – 26 tahun c. 36 – 45 tahun
b. 27 – 35 tahun d. >45 tahun
3. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Tingkat Pendidikan : a. SMA/ sederajat b. D3/S1

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Isilah daftar pertanyaan berikut dengan cara memberi tanda checklist () atau tanda silang (X) pada salah satu kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu/Saudara.
2. Jawaban yang tersedia berupa huruf yang berarti sebagai berikut:

Pilihan Jawaban	Skor
STS (Sangat Tidak Setuju)	1
TS (Tidak Setuju)	2
N (Netral)	3
S (Setuju)	4
SS (Sangat Setuju)	5

C. Daftar Pertanyaan

1. Proses Rekrutmen

No	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	N	S	SS
1	Pelaksanaan Rekrutmen pada perusahaan PLN Tanjung Morawa telah sesuai dengan jobdescription					
2	Rekrutmen sesuai dengan kebijakan perusahaan PT PLN Tanjung Morawa					

3	Menurut saya, biro tenaga kerja pemerintah merupakan sumber untuk mendapatkan karyawan					
4	Untuk mengisi jabatan yang kosong perusahaan melakukan dengan cara promosi jabatan					
5	Metode rekrutmen dilakukan secara efektif dan efisien					
6	Metode rekrutmen berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas					

2. Proses Seleksi

No.	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	N	S	SS
1	Pada saat melamar pekerjaan, surat lamaran harus dan memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh perusahaan					
2	Pewawancara dapat memahami persyaratan jabatan yang dibutuhkan					
3	Tes seleksi penerimaan karyawan sudah sesuai dengan standar perusahaan					
4	Dalam proses seleksi, memiliki pengalaman kerja merupakan hal yang penting apabila akan melamar pekerjaan (pengecekan referensi adalah pemeriksaan surat surat referensi yang diberikan oleh pihak pihak tertentu tentang kebenaran dari informasi yang di rikan)					
5	Menurut saya, tes kesehatan penting di ikuti oleh setiap calon karyawan					

3. Penempatan Kerja

No.	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	N	S	SS
1	Posisi anda sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang anda miliki					
2	Menurut saya perusahaan sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum karyawan ditempatkan					

3	Usia saya saat ini mempengaruhi jabatan yang saya duduki					
4	Saya sangat terbantu dengan pengalaman yang saya miliki selama ini dalam mendapatkan jabatan					

4. Kinerja

No	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya dapat melaksanakan tugas secara efisien dan efektif					
2	Saya mentaati perintah-perintah yang diberikan atasan yang berwenang dengan sebaik-baiknya					
3	Saya sering memberikan ide-ide untuk perbaikan Organisasi					
4	Saya mampu bekerja sama dalam tim kerja dan mau menerima dalam setiap perubahan yang ada					
5	Saya tanpa menunggu petunjuk dan perintah atasan dapat mengambil keputusan					

Lampiran 2

Uji

Validitas

1.Rekrutmen(X1)

		Correlations						
		x1	x2	x3	x4	x5	x6	TOTAL
x1	Pearson	1	,756**	,658**	,756**	,168	,817**	,876**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,199	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
x2	Pearson	,756**	1	,643**	1,000**	,241	,787**	,904**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,063	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
x3	Pearson	,658**	,643**	1	,643**	,075	,445**	,758**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,570	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
x4	Pearson	,756**	1,000**	,643**	1	,241	,787**	,904**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,063	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
x5	Pearson	,168	,241	,075	,241	1	,251	,432**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,199	,063	,570	,063		,053	,001
	N	60	60	60	60	60	60	60
x6	Pearson	,817**	,787**	,445**	,787**	,251	1	,858**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,053		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL	Pearson	,876**	,904**	,758**	,904**	,432**	,858**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/7/20

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

Access From (repository.uma.ac.id)

2. Seleksi(X2)

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	,756**	,658**	,756**	,168	,835**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,199	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X2	Pearson Correlation	,756**	1	,643**	1,000**	,241	,882**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,063	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X3	Pearson Correlation	,658**	,643**	1	,643**	,075	,821**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,570	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X4	Pearson Correlation	,756**	1,000**	,643**	1	,241	,882**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,063	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X5	Pearson Correlation	,168	,241	,075	,241	1	,468**
	Sig. (2-tailed)	,199	,063	,570	,063		,000
	N	60	60	60	60	60	60
TOTAL	Pearson Correlation	,835**	,882**	,821**	,882**	,468**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Penempatan Kerja(X3)

		Correlations				
		X1	X2	X3	X4	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	1,000**	,068	,738**	,838**
	Sig. (2-tailed)		,000	,607	,000	,000
	N	60	60	60	60	60
X2	Pearson Correlation	1,000**	1	,068	,738**	,838**
	Sig. (2-tailed)	,000		,607	,000	,000
	N	60	60	60	60	60
X3	Pearson Correlation	,068	,068	1	,224	,519**
	Sig. (2-tailed)	,607	,607		,085	,000
	N	60	60	60	60	60
X4	Pearson Correlation	,738**	,738**	,224	1	,887**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,085		,000
	N	60	60	60	60	60
TOTAL	Pearson Correlation	,838**	,838**	,519**	,887**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Kinerja(Y)

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	,756**	,658**	,756**	,817**	,906**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X2	Pearson Correlation	,756**	1	,643**	1,000**	,787**	,917**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X3	Pearson Correlation	,658**	,643**	1	,643**	,445**	,802**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X4	Pearson Correlation	,756**	1,000**	,643**	1	,787**	,917**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X5	Pearson Correlation	,817**	,787**	,445**	,787**	1	,865**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	60	60	60	60	60	60
TOTAL	Pearson Correlation	,906**	,917**	,802**	,917**	,865**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60

Lampiran 3

Uji Reabilitas

1. Rekrutmen(X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,829	,881	6

2. Seleksi(X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,770	,843	5

3. Penempatan Kerja(X3)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,716	,782	4

4. Kinerja(Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,879	,931	5

Lampiran 4

Asumsi Klasik

1. Normalitas

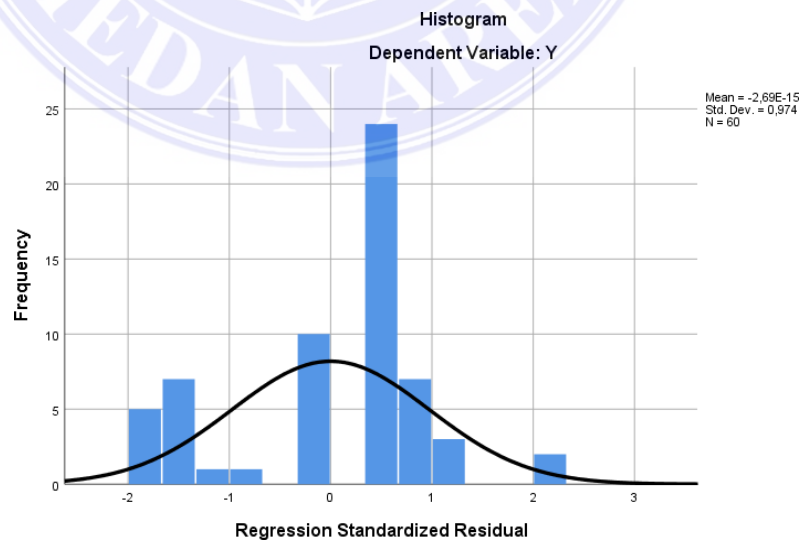
a) uji kolmogorof smirnovtest

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

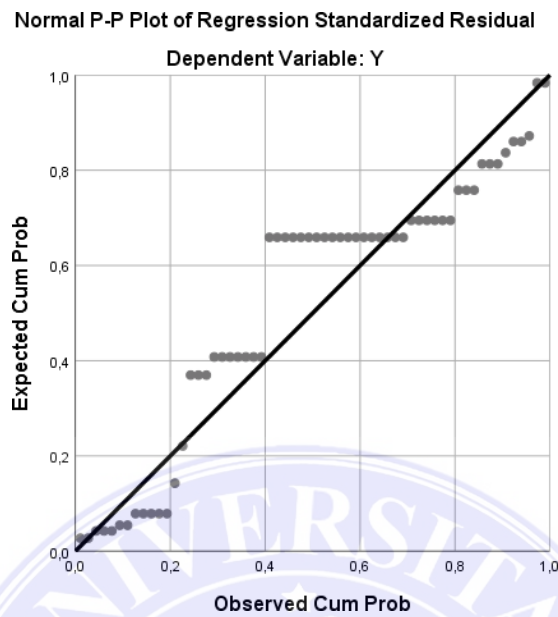
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,66290766
Most Extreme Differences	Absolute	,263
	Positive	,127
	Negative	-,263
Test Statistic		,263
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

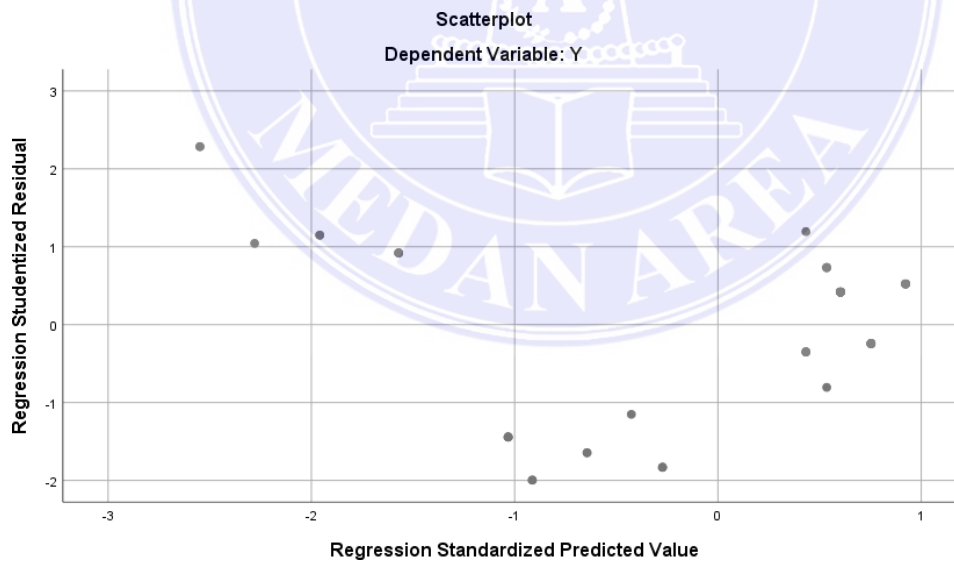
b. Histogram



c. Normal Probability Plot



2. Heteroskedastisitas



3. Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-,697	,846		-,823	,414		
	X1	1,130	,149	1,225	7,593	,000	,034	29,542
	X2	-,198	,251	-,164	-,787	,435	,020	49,628
	X3	-,149	,147	-,099	-1,011	,316	,091	10,964

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 5

Analisis Regresi Linear Berganda

1. regresi linear berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-,697	,846		-,823	,414		
	X1	1,130	,149	,679	7,593	,000	,034	29,542
	X2	-,198	,251	,208	-,787	,435	,020	49,628
	X3	-,149	,147	,223	-1,011	,316	,091	10,964

a. Dependent Variable: Y

2. Uji Hipotesis

A. Uji t (Parsial)

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-,697	,846		-,823	,414		
	X1	1,130	,149	1,225	7,593	,000	,034	29,542
	X2	-,198	,251	-,164	6,787	,435	,020	49,628
	X3	-,149	,147	-,099	3,511	,316	,091	10,964

a. Dependent Variable: Y

b. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	500,006	3	166,669	359,985	,000 ^b
	Residual	25,927	56	,463		
	Total	525,933	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
an)

c. Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,975 ^a	,951	,948	,68043

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y