

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI MEDAN
CABANG SUNGGAL**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat untuk Mencapai Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

FITRI UTARI

NPM : 16.832.0156



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

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 28/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)28/12/21

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI MEDAN
CABANG SUNGGAL**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

Oleh :

FITRI UTARI

NPM : 16.832.0156

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

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 28/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)28/12/21

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Sunggal
Nama : Fitri Utari
NPM : 168320156
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

(Teddi Pribadi, SE, MM)
Pembimbing

Mengetahui



(Hanan Efendi, Msi)
Dean

(Wan Rizca Amelia, SE, M.Si)
K.a Prodi Manajemen

Tanggal Lulus 16 Juni 2021

LEMBAR PERNYATAAN ORIGINALITAS SKRIPSI

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :
Nama : Fitri Utari
Npm : 168320156
Tempat Tanggal Lahir : Air Hitam, 31 Desember 1998
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Medan Cabang Medan

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya asli saya yang diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Strata 1 di Universitas Medan Area.
2. Semua sumber yang saya gunakan dalam penulisan ini telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Medan Area.
3. Jika dikemudian hari terbukti karya ini bukan hasil karya asli saya atau merupakan hasil jiplakan dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku di Universitas Medan Area.

Medan, 16 Juni 2021



Fitri Utari
Fitri Utari

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas Akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fitri Utari
NPM : 16.832.0156
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Sunggal.

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan mengalih media/format-kan, mengelolah dalam bentuk pangkalan data (database), mencantumkan nama saya sebagai penulis /pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 16 Juni 2021

Yang Menyatakan



FITRI UTARI
16. 832. 0156

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Fitri Utari lahir di Air Hitam kecamatan gebang kota Medan kabupaten langkat Provinsi Sumatera Utara Pada tanggal 31 Desember 1998 merupakan anak pertama dari dua bersaudara. Penulis lahir dari pasangan suami istri Bapak Sudiono dan Ibu Watini. Penulis sekarang bertempat tinggal di Jl. Setia Bangun Dsn IV Sunggal Kanan Psr 3 Gg warga Desa Sunggal Kanan Kecamatan Sunggal Kota Medan.

Penulis menyelesaikan Pendidikan dasar di Sekolah Dasar Madrasah ibtidaiyah Swasta MPI Gusti Wijaya Kabupaten Deli Serdang lulus pada tahun 2010, lalu melanjut Sekolah Menengah Pertama di SLTP/SMP Negi 1 Sunggal kabupaten Deli Serdang dan lulus pada tahun 2013, dan kemudian melanjutkan Pendidikan di SMK Negeri 9 Medan Kota Medan lulus pada tahun 2016, kemudian melanjutkan jejang Pendidikan strata 1 ke Universitas Medan Area (UMA) kampus 2 pada tahun 2016, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, sampai dengan penulisan skripsi ini penulis masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 studi Manajemen Universitas Medan Area (UMA) Kampus 1 Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan.

ABSTRAK

“Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Sunggal”

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Sunggal. Untuk mengetahui apakah rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Sunggal serta untuk mengetahui apakah seleksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Sunggal. Penulis menggunakan metode kuantitatif, dimana metode kuantitatif digunakan untuk meneliti kondisi objek alamiah dimana peneliti merupakan instrumen kunci. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Populasi dalam penelitian ini yaitu sebagian karyawan PDAM Tirtanadi Medan Cabang Sunggal yang berjumlah 70 orang. Maka hasil penelitian yang diperoleh yaitu rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan seleksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan yang lebih dominan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah Rekrutmen pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Sunggal. Kesimpulan yang didapat dalam penelitian ini adalah pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal, diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis terbukti.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan dan PDAM Tirtanadi Medan Cabang Sunggal

ABSTRACT

"The Effect of Recruitment and Selection Processes on Employee Performance at PDAM Tirtanadi Medan, Sunggal branch"

This study aims to determine whether recruitment and selection have a significant positive effect on employee performance at PDAM Tirtanadi Medan, Sunggal Branch. To find out whether recruitment has a significant positive effect on employee performance at PDAM Tirtanadi Medan, Sunggal Branch and to determine whether selection has a significant positive effect on employee performance at PDAM Tirtanadi Medan Sunggal Branch, the author uses quantitative methods, where quantitative methods are used to examine the condition of natural objects where the researcher is key instrument. This research method is a quantitative method, namely research to determine the effect of the independent variable and the dependent variable, using multiple regression analysis techniques. The population in this study were some of the employees of PDAM Tirtanadi Medan Sunggal Branch totaling 70 people. Then the research results obtained are recruitment has a significant positive effect on employee performance and selection has a significant positive effect on employee performance. And the more dominant positive effect on employee performance is recruitment at PDAM Tirtanadi Medan, Sunggal Branch. The conclusions obtained in this study are the influence between recruitment and selection on employee performance, especially at PDAM Trtanadi Sunggal Branch, it is known that there is a positive and significant influence between recruitment and selection on employee performance, thus the hypothesis is proven.

Keywords : Recruitment, Selection, Employee Performance and PDAM Tirtanadi Medan Sunggal Branch

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karuniaNya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Adapun judul dari penelitian ini adalah Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Sunggal.

Perlu kita ketahui tujuan utama dari penulisan skripsi ini tiada lain adalah sebagai salah satu syarat kelulusan dalam pendidikan Strata I, serta untuk menambah wawasan pengetahuan lebih mendalam dibidang ilmu manajemen, yang mungkin akan diimplementasikan dan menjadi bekal penulis dikemudian hari ketika memasuki dunia kerja.

Sesungguhnya skripsi ini tidak mungkin dapat terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

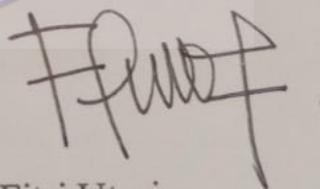
1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc., selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Teddi Pribadi, SE, MM., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Universitas Medan Area sekaligus sebagai dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu membimbing saya dan memberi ilmunya serta masukan-masukan berharga untuk membantu penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Ir. M. Yamin Siregar, MM., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area sekaligus sebagai Ketua Penguji Sidang Skripsi yang telah memberikan masukan dan nasehat bermanfaat bagi saya dalam penyelesaian skripsi.
6. Bapak Haryaji Catur Putera Hasman, SE, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
7. Ibu Dra Isnaniah LKS, MMA., selaku Sekertaris yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat dalam penyelesaian skripsi ini..
8. Bapak Ahmad Rafiki BBA, Mmgmt, Ph.D, CIMA, selaku Dosen Pembanding saya yang telah meluangkan waktu dan ilmunya serta masukan-masukan berharga untuk membantu penyelesaian skripsi ini.
9. Seluruh Dosen, Staf Akademik dan Pegawai Universitas Medan Area yang memberikan kemudahan kepada penulis selama penyelesaian skripsi.

10. Ibu Yati dan seluruh karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan dan PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal yang telah bersedia memberi kesempatan kepada penulis untuk melakukan riset.
11. Untuk teman-temanku seperjuangan sekaligus sahabatku di fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Melda Hayati, Diah Ayu Purwaningsi, Susiana Simbolon, terimakasih telah memberikanku semangat dan selalu menghiburku selama penyelesaian skripsi.
12. Untuk teman-temanku di SMK N 9 Medan Revina Novianti, Vindy Permata sari, Putri Apriani, Putri Delviani yang selalu memberikan semangat.
13. Untuk sahabat tercinta yang selalu memberikan Support hingga detik ini yaitu Anggi Pratiwi, Normadani, dan Susilawati.
14. Untuk Adekkku tersayang Rahmat dani terimakasih atas supportnya dan Doanya selama ini.
15. Ayah, Ibu, serta seluruh keluarga atas segala doa, jasa dan perhatiannya.

Dengan bantuan yang didapatkan akhirnya penulis menyerahkan diri dan senantiasa memohon petunjuk serta perlindungan dari Tuhan Yang Maha Esa, semoga apa yang telah dicapai juga semua perbuatan yang baik tersebut mendapat imbalan yang baik pula.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, hal ini dikarenakan terbatasnya ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 16 Juni 2021
Penulis,



Fitri Utari
NPM: 168320156

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iii
RIWAYAT HIDUP	vi
ABSTRAK	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	5
2.1 Kinerja Karyawan	5
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	5
2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ..	6
2.1.3 Cara Untuk Meningkatkan Kinerja	7
2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan	7
2.2 Rekrutmen	8
2.2.1 Pengertian Rekrutmen	8
2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Rekrutmen	9
2.2.3 Indikator Rekrutmen	12
2.3 Seleksi	15
2.3.1 Pengertian Seleksi	15
2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Seleksi	16
2.3.3 Indikator Seleksi	17

2.4 Penelitian Terdahulu	20
2.5 Kerangka Konseptual	24
2.6 Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Jenis, Lokasi dan waktu Penelitian	26
3.1.1 Jenis Penelitian	26
3.1.2 Lokasi Penelitian	26
3.1.3 Waktu Penelitian	26
3.2 Populasi dan Sampel	27
3.2.1 Populasi	27
3.2.2 Sampel	28
3.3 Teknik Penelitian (Definisi Operasional)	30
3.4 Jenis dan Sumber Data	31
3.4.1 Jenis Data	31
3.4.2 Sumber Data	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data	33
1. Observasi	33
2. Kuesioner	33
3.6 Teknik Analisis Data	34
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian	34
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	36
3.6.3 Uji Hipotesis	38
3.6.4 Koefisien Determinasi (R_2)	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	41
4.1.1 Visi dan Misi PDAM Tirtanadi Medan Cabang Sunggal	43
4.1.2 Struktur Organisasi	44
4.1.3 Jaringan Usaha	49
4.1.4 Kinerja Usaha Terkini	51
4.1.5 Rencana Usaha	52
4.2 Deskripsi Profil Responden	52

4.3 Analisis Persepsi Responden Mengenai Rekrutmen, Seleksi dan Kinerja karyawan	56
4.4 Uji Instrumen Penelitian	61
4.4.1 Uji Validitas	61
4.4.2 Uji Reliabilitas	64
4.4.3 Uji Asumsi Klasik	66
4.4.4 Uji Multikolinieritas	68
4.4.5 Uji Heteroskedastisitas	69
4.4.6 Uji Hipotesis	70
4.4.7 Koefisien Determinasi (R_2)	71
4.5 Pembahasan	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	77

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 6
Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu 20
Tabel 3.1	Rencana Kegiatan Penelitian 27
Tabel 3.2	Pembagian Jumlah Karyawan Menurut Divisi (Kondisi Januari 2020) 28
Tabel 3.3	Operasional Variabel 30
Tabel 3.4	Bobot Nilai Kuesioner 34
Tabel 4.1	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 53
Tabel 4.2	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia 54
Tabel 4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan 54
Tabel 4.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja 55
Tabel 4.5	Pernyataan Variabel X_1 (Rekrutmen) 56
Tabel 4.6	Pernyataan Variabel X_2 (Seleksi) 58
Tabel 4.7	Pernyataan Variabel Y (Kinerja Karyawan) 60
Tabel 4.8	Uji Validitas Untuk Rekrutmen 62
Tabel 4.9	Uji Validitas Untuk Seleksi 63
Tabel 4.10	Uji Validitas Untuk Kinerja Karyawan 63
Tabel 4.11	Reliabilitas Variabel Rekrutmen 64
Tabel 4.12	Reliabilitas Variabel Seleksi 65
Tabel 4.13	Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan 65
Tabel 4.14	Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i> 67
Tabel 4.15	Uji Multikolinierita 68
Tabel 4.16	Uji F (Simultan) 70
Tabel 4.17	Koefisien Determinasi (R^2) 71

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	24
Gambar 4.1 Logo PDAM Tirtanadi	42
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PDAM Tirtanadi Medan Cabang Sunggal .	45
Gambar 4.3 Grafik Histogram	66
Gambar 4.4 Grafik <i>Normal P-Plot</i>	67
Gambar 4.5 Scatterplot	69



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	77
Lampiran 2 Data Sampel dan Variabel Penelitian	81
Lampiran 3 Hasil Uji Statistik	88
Lampiran 4 Hasil Penelitian	89
Lampiran 5 Surat Izin Penelitian	93
Lampiran 6 Surat Balasan Izin Penelitian	94



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas dan fungsinya yang diberikan oleh perusahaan. perusahaan mengetahui bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan agar tujuan perusahaan tercapai.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi atau perusahaan karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi atau perusahaan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi atau perusahaan. hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Hasibuan (2008) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan

pekerjaan yang ada dalam organisasi. Sedangkan pengertian rekrutmen Menurut Rivai (2004:158), rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan yang bersangkutan. Sedangkan Menurut Rivai (2008) seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. proses pemilihan ini yang dinamakan seleksi. Dan menurut Siagian (2013) seleksi adalah tahapan lanjutan dari proses rekrutmen dimana proses seleksi yang terdiri dari berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak.

Salah satu dalam meningkatkan kinerja adalah pengelolaan SDM dengan rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang dimiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan didalam perusahaan. (Maltis, 2001). Adapun manfaat rekrutmen adalah memiliki fungsi "*The Right Man On The Right Place*" dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manajer dalam menempatkan tenaga kerja yang ada diperusahaan.

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi

dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada diperusahaan.

PDAM Tirtanadi Medan Cabang Sunggal merupakan badan usaha milik negara provinsi Sumatera Utara yang bergerak dibidang pengelolaan air bersih dan pengelolaan limbah selain melayani kebutuhan air bersih di Sunggal dan sekitarnya, juga melakukan kerja sama operasi dan kerjasama manajemen dengan beberapa pemerintah daerah PDAM Tirtanadi di Provinsi Sumatera Utara. Kerja sama ini dimaksudkan untuk meningkatkan pelayanan air bersih kepada masyarakat. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor pembangkit untuk keunggulan bersaing PDAM Tirtanadi Medan Cabang Sunggal, sehingga pengembangan kompetensi SDM merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi, misi dan strategi perusahaan menjadi perusahaan yang lebih baik dibidng jasa pengelolaan air bersih dan limbah. Mengingat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan. diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PDAM Tirtandi Medan Cabang Sunggal. Dalam skripsi ini yang membedakan dengan penelitian terdahulu adalah dengan adanya rekrutmen dan seleksi dapat melihat atau menentukan karyawan yang lebih tepat sasaran sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan sehingga karyawan lebih mengerti dan paham apa tugas dan fungsi masing-masing karyawan itu sendiri,

sehingga mencapai tujuan perusahaan atau organisasi lebih terarah atau tepat sasaran. Adapun masalah kinerja karyawan dikator ini seperti adanya karyawan yang memasuki masa pensiun, ada juga beberapa pegawai direkrut tanpa mengetahui karakter sebenarnya, bekerja dengan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan akan berdampak pada hasil kerja, berdasarkan uraian diatas, maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul skripsi “ **Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Sunggal**”

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Sunggal
2. Apakah proses seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Sunggal

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui apakah proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal
2. Mengetahui apakah proses seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja bagi produktifitas kerja, produktifitas berasal dari kata “produktif” artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktifitas dapat dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktifitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu mengingatkan mutu kehidupan dan penghidupannya. Agar dapat lebih jelas lagi dalam penjelasan mengenai kinerja berikut ini beberapa pengertian kinerja menurut para ahli.

Menurut (Mangkunegara, 2015) mengemukakan bahwa “hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dengan seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. sedangkan menurut Hasibuan (2016:94) mengemukakan bahwa “pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu”.

Menurut (Sedarmayanti, 2014) mengemukakan bahwa “performansi atau kinerja adalah output drive for processe, human or ouherwist, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses”. Begitu juga menurut (Sulistiani dan Rosida,2009) Mengemukakan “kinerja merupakan

catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu”. Jadi menurut pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktifitas karena merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktifitas yang tinggi dalam suatu perusahaan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tabel 2.1
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

	Internal	Eksternal
Kinerja baik	-kemampuan tinggi - kerja keras	- Pekerjaan mudah - Nasib baik - Bantuan dari rekan-rekan - Pemimpin yang baik
Kinerja Buruk	-Kemampuan rendah -upaya sedikit	- Pekerjaan sulit - Nasib buruk - rekan-rekan kerja tidak produktif - Pemimpin yang tidak simpatik

2.1.3 Cara Untuk Meningkatkan Kinerja

Adapun cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

1. Dianosis suatu dianosis yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Teknik-tekniknya : refrensi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, mengevaluasi kembali dasar-dasar keputusan masalalu, dan mencatat dan menyimpan catatan harian kerja yang dapat membantu memperluas pencarian menajer penyebab kinerja.
2. Pelatihan
Setelah gaya antribusional dikenal dan dipahamin, pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat.
3. Tindakan
Tidak ada prgoram dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya.

2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan secara individual ada beberapa indikator yang digunakan.

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit. Jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dalam hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

5. Kemandirian

Merupakan tingkatan seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerja

6. Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat diaman karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Rekrutmen

2.2.1 Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah merupakan tindakan lanjut dari fungsi manajemen sumber daya manusia tenaga kerja yang pertama yaitu analisis pekerjaan. Setelah hasil analisis pekerjaan menunjukkan adanya uraian pekerjaan dan kualifikasi pekerjaan, kualifikasi pekerjaan menjelaskan persyaratan yang harus

dipenuhi calon tenaga kerja untuk memangku suatu jabatan (Yamin, 2017 : 119).

Rivai (2009:150) Menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuat lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukan lamaran, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen

Menurut Handoko (2008) adapun faktor-faktor yang ditemukan dalam rekrutmen meliputi :

1. Karakteristik Organisasi

Hal ini mempengaruhi desain dan implementasi sistem rekrutmen yang dijalankan perusahaan. Organisasi yang sentralistik lebih suka melakukan model rekrutmen berdasarkan kedekatan kronisme, atau perusahaan yang tidak memiliki pola promosi dan mutasi yang efektif, akan lebih suka melakukan pola rekrutmen dari luar perusahaan.

2. Citra Organisasi

Banyak pelamar yang tidak mau melamar di suatu perusahaan tertentu yang memiliki citra negatif, sebaliknya pelamar akan berbondong-bondong

mengajukan aplikasi ke perusahaan-perusahaan yang memiliki citra positif, baik dari aspek kesejahteraan pegawai maupun keunggulan dalam bidang usahanya.

3. Kebijakan Organisasi

Kebijakan organisasi menjadi acuan bagi manajer untuk mengambil keputusan mengenai rekrutmen. Beberapa perusahaan yang lebih suka melakukan sistem kontrak dengan pegawai baru dalam jangka waktu yang lama, dan sistem ini kurang disukai oleh para pelamar yang terdidik dan berpengalaman tinggi.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi rekrutmen antara lain, menurut Rivai (2009:150) yaitu :

1. Mutu karyawan yang harus direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan agar sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diisi, dengan menganalisis deskripsi dan spesifikasi pekerjaan.
2. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan pekerjaan yang tersedia. Untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan peramalan kebutuhan tenaga kerja dan analisis kebutuhan terhadap tenaga kerja.
3. Biaya yang diperlukan minimal
4. Memiliki perencanaan dan keputusan-keputusan strategi perekrutan
5. Fleksibilitas
6. Pertimbangan-pertimbangan hukum

Sedangkan menurut Hasibuan (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen adalah sebagai berikut:

1. *Job Analysis* (Analisis Jabatan)

Analisis jabatan merupakan prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan, keterampilan dari sebuah pekerjaan dan jenis orang yang akan dipekerjakan.

2. *Job Description* (Uraian Jabatan)

Uraian jabatan adalah mengikhtisarkan fakta-fakta yang diberikan oleh analisis jabatan dalam susunan yang sistematis. Uraian jabatan merupakan garis-garis besar yang ditulis dan dimaksudkan untuk memberikan penjelasan tentang fakta-fakta yang penting dari jabatan yang diberikan.

3. *Job Specification* (Persyaratan Jabatan)

Persyaratan jabatan adalah catatan mengenai syarat-syarat orang yang minimum harus dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

4. *Job Evaluation* (Penilaian jabatan)

Penilaian jabatan adalah penilaian kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai dari suatu jabatan lainnya.

5. *Job Classification* (Penggolongan Jabatan)

Penggolongan jabatan adalah pengelompokan jabatan-jabatan yang memiliki nilai yang sama.

2.2.3 Indikator Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2011:41) indikator-indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain :

1. Dasar-dasar penarikan pegawai

Penarikan (recruitment) adalah proses pencapaian dan pemikatan para calon pegawai (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai pegawai. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan.

2. Sumber Pegawai

Proses rekrutmen ini dilakukan apabila ada departemen yang memerlukan pegawai baru, bisa dikarenakan adanya pegawai yang berhenti kerja ataupun adanya pekerjaan baru yang harus dikerjakan dan memerlukan penambahan pegawai. Rekrutmen pegawai untuk mengisi posisi yang masih lowong dapat dilakukan melalui dua sumber yaitu rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal.

3. Metode Penarikan Pegawai

a. Metode tertutup

Ketika ada penarikan tenaga kerja, informasi hanya diberikan kepada pegawai atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan pegawai yang baik sangat sulit.

b. Metode terbuka

Ketika ada penarikan tenaga kerja, informasi disebarakan secara luas ke masyarakat dengan memasang iklan pada media massa baik cetak

maupun elektronik. Dengan metode ini diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan pegawai yang kualifait lebih besar.

Sedangkan menurut Simamora (2014:176) indikator rekrutmen karyawan adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik Organisasi

Hal ini mempengaruhi desain dan implementasi sistem rekrutmen yang dijalankan perusahaan. Misalnya organisasi sentralistik lebih suka melakukan model rekrutmen berdasarkan kedekatan kronisme atau perusahaan yang tidak memiliki promosi dan mutasi yang efektif akan lebih suka melakukan rekrutmen diluar perusahaan.

2. Citra Organisasi

Banyak pelamar yang enggak melamar disuatu perusahaan tertentu yang memiliki citra negatif, sebaliknya pelamar akan berbondong-bondong mengajukan aplikasi keperusahaan-perusahaan yang memiliki citra positif.

3. Kebijakan Organisasi

Kebijakan organisasi menjadi acuan bagi manejer untuk mengambil keputusan mengenai rekrutmen. Misalnya kebijakan status karyawan

4. Rencana strategi dan rencana sumber daya manusia

Rencana strategi menunjukkan arah perusahaan dn menetapkan jenis tugas dan pekerjaan yang perlu dilaksanakan sumber daya manusia.

5. Kondisi eksternal

Para tenaga kerja akan berpengaruh pada proses perekrutan. Misalnya, pada suatu daerah yang surplus (kelebihan angkatan kerja) maka tanpa iklan lowongan kerjapun perusahaan sudah mendapatkan banyak pelamar.

6. Persyaratan Pekerjaan

Pelamar mwmiliki kemampuan dan minat terhadap posisi yang sesuai dengan kompetensinya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menjelaskan secara detail apa-apa persyaratan yang dibutuhkan untuk posisi yang ditawarkan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2010:44) indikator rekrutmen karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kebijakan-kebijakan organisasi

Berbagai kebijakan organisasi merupakan cerminan utama berhasil atau tidaknya penarikan calon pegawai atau karyawan. kebijakan organisasi yang akan mempengaruhi penarikan adalah kebijakan mengenai kompensasi dan kesejahteraan, promosi, status karyawan dan sumber tenaga kerja.

2. Persyaratan jabatan

Semakin banyak persyaratan yang harus dimiliki pelamar maka pelamar semakin sedikit. Sebaliknya jika persyaratan semakin sedikit pelamar semakin banyak.

3. Metode pelaksanaan jabatan

Semakin terbuka penarikan melalui surat kabar, radio atau TV pelamar semakin banyak.

4. Kondisi pasar tenaga kerja

Semakin besar penawaran tenaga kerja semakin banyak pula pelamar yang serius. Sebaliknya jika penawaran tenaga kerja sedikit, pelamar juga sedikit.

5. Solidaritas perusahaan

Solidaritas perusahaan diartikan besarnya kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan, misalnya besarnya perusahaan.

6. Kondisi-kondisi lingkungan

Jika kondisi perekonomian tumbuh dengan cepat dan saingan semakin banyak, pelamar akan sedikit.

2.3 Seleksi

2.3.1 Pengertian seleksi

Seleksi dalam jurnal merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (*procurement*), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Seleksi adalah tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Proses seleksi tergantung pada tiga masukan penting yakni, informasi analisis jabatan memberikan deskripsi jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia memberitahukan kepada manajer HRD bahwa ada lowongan pekerjaan, penarikan agar manajer HRD mendapatkan sekelompok orang yang akan dipilih. Ketiga masukan ini sangat menentukan efektivitas proses seleksi (Yamin, 2017 : 123)

2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Seleksi

Simamora dalam jurnal (2004:202) menjelaskan proses seleksi dibuat dan disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan kepegawaian suatu perusahaan atau organisasi. Keterlitan dari proses seleksi bergantung pada beberapa faktor, yaitu:

1. Konsekuensi seleksi yang salah diperhitungkan
2. Yang mampu mempengaruhi proses seleksi adalah kebijakan perusahaan dan sikap dari manajemen
3. Waktu yang tersedia untuk mengambil keputusan seleksi yang cukup lama
4. Pendekatan seleksi yang berbeda umumnya digunakan untuk mengisi posisi-posisi di jenjang yang berbeda didalam perusahaan.
5. Sektor ekonomi dimana individu akan dipilih baik swasta, pemerintah atau nirlaba juga dapat mempengaruhi proses seleksi.

Sedangkan menurut Hasibuan (2002) faktor-faktor yang mempengaruhi seleksi adalah sebagai berikut :

1. Karyawan memiliki *qualified* dan potensial
2. Jujur dan disiplin
3. Terampil dan bersemangat dalam bekerja
4. Karyawan dinamis dan kreatif
5. Karyawan inovatif dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Sedangkan menurut Siagian (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi seleksi adalah sebagai berikut :

1. Faktor etika

Tidak dapat disanggah bahwa perekrutmen tenaga kerja memegang peranan penting dalam menentukan siapa pelamar yang diterima dan yang ditolak.

2. Faktor internal organisasi

Pada perekrut tenaga kerja pada umumnya menyadari bahwa situasi internal organisasi harus dipertimbangkan juga dalam merekrut dan menyeleksi tenaga-tenaga kerja baru.

3. Faktor kesamaan dan kesempatan

Diberbagai negara atau masyarakat, masih saja terdapat praktek-praktek pemanfaatan sumber daya manusia yang bersifat diskriminatif. Adakalanya diskriminatif itu didasarkan atas warna kulit, darah asal atau latar belakang sosial.

2.3.3 Indikator Seleksi

Menurut (Siagian, 2008) indikator-indikator seleksi adalah kesesuaian pengetahuan, keterampilan, kemampuan calon pegawai dengan pekerjaan, kesesuaian kebutuhan calon pegawai dengan lingkungan perusahaan dan kesesuaian antara nilai-nilai personal calon pegawai dengan perusahaan. adapun indikator-indikator seleksi yaitu :

1. Pengalaman

Calon pegawai harus memenuhi kriteria ini karena mempunyai pengalaman maka penyeleksi akan dapat menentukan posisi calon pegawai dengan pengalaman yang dimiliki calon pegawai dan akan lebih mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ditempatkan.

2. Tes tertulis

Bentuk tes tertulis ini menguji informasi atau pengetahuan yang dimiliki para pelamar. Pengetahuan yang diuji harus sesuai dengan kebutuhan untuk melaksanakan pekerjaan.

3. Tes wawancara

Wawancara adalah percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal dapat diterimanya atau tidak (*acceptability*) seorang pelamar.

Sedangkan menurut Manullang (2001) indikator yang mempengaruhi seleksi adalah sebagai berikut :

1. Keahlian

Keahlian merupakan salah satu kualifikasi utama yang menjadi dasar dalam proses seleksi. Keahlian itu dapat digolongkan menjadi tiga macam yaitu *technical skill*, *human skill* dan konseptual skill.

2. Pengalaman

Pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai, pengalaman dapat menunjukkan apa yang dikerjakan oleh calon pegawai pada saat melamar.

3. Umur

Kualifikasi umur dalam proses seleksi banyak pula mendapatkan perhatian.

Umumnya perusahaan-perusahaan tidak begitu saja menerima calon yang berusia muda maupun usia yang mempunyai usia lanjut.

4. Jenis kelamin

Jenis kelamin sering diperhatikan sebagai dasar dalam mengadakan seleksi terlebi-lebih untuk jabatan tertentu.

5. Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan.

6. Keadaan fisik

Untuk jabatan-jabatan tertentu, keadaan fisik calon harus mendapatkan perhatian.

7. Tampang

Tampang adalah keseluruhan penampilan dan kerapian diri seseorang yang tampak dari luar. Dalam proses seleksi, kualifikasi tampang ini tidakla boleh diartikan sebagai kualifikasi satu-satunya.

Sedangkan menurut Marwansyah (2010:111) indikator yang mempengaruhi seleksi adalah sebagai berikut:

1. Reabilitas yaitu sebuah alat seleksi yang memberikn hasil yang konsisten setiap kali seseorang menempu tes tersebut yang terdiri dari kelengkapan administrasi, keterampilan dan wawancara.
2. Validitas yaitu alat seleksi yang berhubungan secara signifikan dengan kinerja atau dengan kriteria lain yang relovan, yang terdiri dsri tes kemampuan, tes kepribadian dan tes kesehatan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya, disamping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orisinalitas penelitian. Kajian yang mempunyai relasi atau keterkaitan dengan penelitian ini antara lain :

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1.	Ery, 2011	Pengaruh Perekrutan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	Persamaan penelitian yang dilakukan Ery adalah sama-sama membahas tentang pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan	Perbedaan penelitian ini dengan Ery adalah penelitian ini membahas dua variabel yaitu rekrutmen dan seleksi terhadap karyawan, sedangkan penelitia Ery hanya membahas pengaruh rekrutmen	1. penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa adanya pengaruh perekrutan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. 2. Populasi sasaran adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan yang Berjumlah 60 Orang.

				terhadap kinerja karyawan	
2.	Fradina, 2013	Pengaruh Pelaksanaan Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara (SAN) Belawan Medan	Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan	Pada penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu seleksi dan kinerja, sementara penelitian yang dilakukan menggunakan tiga variabel	1. hasil penelitian seleksi dan penempatan kerja sangat berhubungan erat kaitannya dengan kinerja, hal ini terlihat dari bagaimana seleksi dan penempatan kerja mempengaruhi kinerja.
3.	Fiqra, 2013	Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK Muamalat Indonesia TBK. Makasar	Pada penelitian ini sama-sama membahas tentang pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan	Perbedaan penelitian yang dilakukan adalah responden pada penelitian ini berjumlah 40 orang sementara yang dilakukan penulis adalah 70 Orang.	1. berdasarkan hasil proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. 2. hal ini dibuktikan dengan uji Koefisienn Determinasi (R ²) yakni dengan nilai sebesar (0,309) atau 30,9 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh

					faktor-faktor lain dari penelitian ini.
4.	Hadi, 2019	Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Sidoarjo	Pada penelitian ini sama-sama membahas tentang pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan	Perbedaan penelitian yang dilakukan adalah responden pada penelitian ini berjumlah 50 orang sementara yang dilakukan penulis adalah 70 orang.	1. Rekrutmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Seleksi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Rekrutmen merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh.
5.	Billy, 2016	Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulutgo	Pada penelitian ini sama-sama membahas tentang pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan	Pada penelitian ini pengaruh seleksi lebih dominan signifikan terhadap kinerja dari pada rekrutmen	1. Diketahui ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. 2. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah seleksi.
6.	Ena, 2016	Strategi rekrutmen dan	Metode yang digunakan pada	Pada penelitian ini	1. Rekrutmen berpengaruh tidak

		seleksi terhadap kinerja karyawan	penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif	pengaruh seleksi lebih dominan signifikan terhadap kinerja dari pada rekrutmen	signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan. 3. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah seleksi.
7.	Riko, 2019	Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilaya II Pekanbaru	Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah deskripsi kuantitatif	Perbedaan penelitian yang dilakukan adalah responden pada penelitian ini berjumlah 87 orang sementara yang dilakukan penulis adalah 70 orang	1. Berdasarkan analisis dan hasil uji-t menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel rekrutmen terhadap variabel kinerja. 2. berdasarkan analisis dan hasil uji-t menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel seleksi terhadap variabel kinerja. 3. Berdasarkan

					analisis dan hasil uji-f menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara variabel rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	--	--	--

2.5 Kerangka Konseptual

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan. Oleh sebab itu, agar bisa mewujudkan tujuan perusahaan, sumber daya manusia yang mereka miliki harus berkualitas dan profesional. Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan pada latar belakang masalah, maka penulis menjelaskan kerangka konseptual yang kemudian akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini :

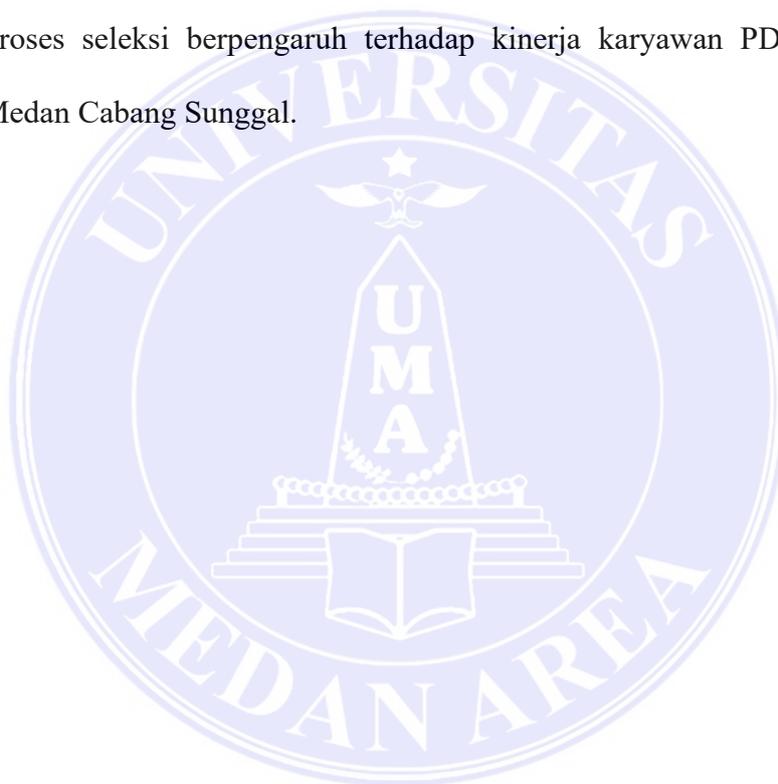
Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



2.6 Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap suatu masalah yang harus diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan. Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Medan Cabang Sunggal.
2. Proses seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Medan Cabang Sunggal.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk menjelaskan bagaimana Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap kinerja karyawan mampu menjadi lebih baik atau tidak.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Lokasi pelaksanaan ini dilaksanakan di PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal berlokasi di JL. Sunggal pekan No. 1A, Sunggal Kota Medan

3.1.3 Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian dari bulan juni 2020 sampai dengan juni 2021. Lokasi penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Rencana Kegiatan Penelitian

Kegiatan	2020																									
	Juni		Juli				Agustus				September				Oktober				November				Des		Juni	
	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	1	2
Pengajuan Judul	■																									
Penyusunan Proposal		■	■	■																						
Bimbingan Proposal		■	■	■																						
Seminar Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Pengumpulan Data					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Seminar Hasil																									■	■
Bimbingan Skripsi																									■	■
Sidang Skripsi																										■

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan totalitas dari subjek penelitian. Populasi adalah wilayah umum yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari kemudian di

tarik kesimpulan. Populasi yang digunakan peneliti adalah sebahagian karyawan PDAM Tirtanadi Medan Cabang Sunggal yaitu sejumlah 70 orang.

Tabel 3.2
Pembagian Jumlah Karyawan Menurut Divisi
Kondisi Januari 2020

No	Divisi	Jumlah (Orang)	Jenis Kelamin		Usia (Tahun)	Pendidikan		
			L	P		SMA	D3	S1
1.	Mesin dan Listrik	12	9	3	22-51	5	4	3
2.	Pengolahan	21	15	6	22-51	8	8	5
3.	Personalia	7	5	2	22-51	0	4	3
4.	Pengawasan	14	8	7	22-51	4	7	3
5.	Pengendalian Mutu	16	9	7	22-51	5	3	8
Jumlah Total		70	46	24		22	26	22

Sumber: Divisi *Human resource* PDAM Tirtanadi Medan Cabang Sunggal

3.2.2 Sampel

Sampel penelitian merupakan bagian dari populasi yang diambil atau ditentukan berdasarkan karakteristik dan teknik tertentu. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar bersifat representatif. Representatif maksudnya sampel yang diambil benar-benar mewakili dan menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya untuk menentukan besarnya sampel yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagai karyawan PDAM Tirtanadi Medan Cabang Sunggal yang berjumlah 70 orang sebagai Responden.

Menurut Sugiono (2008) sampel merupakan bagian dan jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Berdasarkan populasi di atas, maka ditentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus dengan $\alpha = 0,05$ yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+ne^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran Sampel
 N : Ukuran Populasi
 e : Tingkat Kesalahan
 α : 0,05

Besarnya populasi dalam penelitian ini yaitu 70 karyawan, maka sampel yang dijadikan reponden dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$N = \frac{70}{1+70(0,05)} = \frac{70}{1+70(0,0025)} = \frac{70}{1+0,175} = \frac{70}{1,175} = 59,5$$

Hasil rumus Slovin menunjukkan sampel yang dapat digunakan sebanyak 59,5 namun hasil tersebut digenapkan menjadi 60. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah karyawan di kantor PDAM Tirtanadi Medan Cabang Sunggal.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik penelitian *probability sampling* yang diambil pada bagian *stratified* dan agar lebih memperjelas teknik pengambilan sampel, penelitian ini menggunakan *disproportionate stratified sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi dipilih untuk menjadi anggota sampel (Sugiono, 2010:29)

3.3 Teknik Penelitian (Defenisi Operasional)

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel dalam suatu penelitian. Teknik sampling di bagi menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama bagi setiap anggota populasi yang dipilih untuk menjadi anggota sampel. Sedangkan *nonprobability sampling* merupakan teknik pengambilan data sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Tabel 3.3
Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
1.	Rekrutmen (X1)	Rekrutmen adalah merupakan tindak lanjut dari fungsi manajemen sumber daya manusia tenaga kerja yang pertama yaitu analisis pekerjaan. Setelah hasil analisis pekerjaan menunjukkan adanya uraian pekerjaan dan kualifikasi pekerjaan, kualifikasi pekerjaan menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi calon tenaga kerja untuk memangku suatu jabatan (Yamin,2017:119)	1. Dasar-dasar penarikan pegawai 2. Sumber pegawai 3. Metode penarikan pegawai	Likert
2.	Seleksi (X2)	Rencana-rencana sumber daya manusia memberitahukan kepada	1. Pengalaman 2. Tes tertulis	

		manajer HRD bahwa ada lowongan pekerjaan, penarikan agar manajer HRD mendapatkan sekelompok orang yang akan dipilih. Ketiga masukan ini sangat menentukan efektivitas proses seleksi (Yamin, 2017:123)	3. Tes wawancara	Likert
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut (Mangkunegara, 2015) mengemukakan bahwa “hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja	Likert

3.4 Jenis Data dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau yang dapat dihitung. Sugiono (2013) data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dari responden yang diberikan kepada karyawan PDAM Tiranadi Medan Cabang Sunggal

2. Data kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak dapat dihitung berupa kalimat, kata-kata dan gambar. Sugiono (2013) data kualitatif adalah hasil wawancara yang diberikan kepada perwakilan karyawan PDAM Tirtanadi Medan Cabang Sunggal.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dua macam, yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini:

b. Data Skunder

Data skunder adalah data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang proses rekrutmen dan seleksi serta kinerja pegawai.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi merupakan teknik penelitian yang menuntut adanya pengamatan oleh peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek penelitian pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Sunggal.

b. Kuesioner

Meupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden untuk di jawab oleh karyawan PDAM Tirtanadi Medan cabang Sunggal.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi dan kuesioner, survei dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi obyek untuk mendapatkan data primer.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert, skala likert di gunakan untuk mengukur sikap, prilaku, pendapatan dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2013:136) skala likert mempunyai dua bentuk pernyataan yaitu, pernyataan positif dan negatif, penyataan positif diberikan skor 4,3,2,1 sedangkan dalam bentuk pernyataan negatif diberikan skor 1,2,3,4. Bentuk jawaban skala *likert* terdiri dari sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju (Siregar 2011:138).

Istrumen skala *likert*

Tabel 3.4
Bobot nilai kuesioner

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Setuju	3
4	Sangat setuju	4

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan dan diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah.

3.6.1 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamatin (Sugiono, 2012:102). Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti dengan cara pemberian skor. Berdasarkan defenisi operasional, kemudian dikembangkan menjadi instrumen penelitian untuk mengukur variabel yang diteliti. Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden.

Instrumen penelitian ini yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan variabel untuk mengetahui validitas dan reabilitas kuesioner maka perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji

reabilitas. Karena validitas dan reabilitas ini bertujuan menguji apakah kuesioner yang disebarakan adalah valid dan realibel, maka peneliti ini akan melakukan kedua uji terhadap instrumen penelitian (kuesioner).

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ke valitan suatu instrumen. Validitas menunjukkan drajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 20 *for windows* dengan kriteris sebagai berikut:

1. Jika nilai rhitung $>$ rtabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid
2. Jika nilai rhitung $<$ rtabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid
3. Jika rhitung dapat dilihat pada kolom *Corrected item correlation*.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan handal atau reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47).

Menurut Ghozali (2011) suatu variabel atau konstruk dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$. Jika skala itu dikelompokkan dalam 5 kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* menurut Sugiyono (2012) dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai Cronbach Alpha 0,00 sb 0,20 berarti kurang realibel
2. Nilai Cronbach Alpha 0,21 sb 0,40 berarti agak realibel
3. Nilai Cronbach Alpha 0,41 sb 0,60 berarti cukup realibel
4. Nilai Cronbach Alpha 0,61 sb 0,80 berarti realibel
5. Nilai Cronbach Alpha 0,81 sb 1,00 berarti kurang realibel

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan memperlihatkan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapat memiliki ketepatan dalam estimasi, artinya tidak bias dan konsisten (Sentosa, 2012:48). Menurut Sugiono (2010:39) uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas dan uji heterokedasitas, jika heterokedasitas maka variabel tidak konstan sehingga dapat biasanya standar error, jika terdapat multikolinieritas maka akan sulit mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tinggal signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Oleh karena itu uji asumsi klasik perlu dilakukan.

3.6.2.1 Uji Normalitas

Menurut Danang (2016) uji normalitas sebagai berikut “selain asumsi klasik multikolinieritas, uji asumsi klasik yang lain adalah uji normalitas, dimana akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali”

Menurut Singgih (2012) dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Signifikanted*), yaitu :

1. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal
2. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal

3.6.2.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011:160), uji ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Dasar pertimbangan uji multikolinieritas adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
2. Jika nilai *tolerance* $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut danang (2016:109) heteroskedastisitas adalah dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidaknya varian dari residual dari observasi yang satu dengan yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut terjadi Homoskedastisitas dan jika variannya tidak sama atau berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2013 : 139) ada beberapa cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara *ZPRED* dan *SRESID* dimana sumbu Y adalah Y yang telah

diprediksi. Dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah distudentized. Homoskedastisitas terjadi jika terdiri pada *scatterplot* titik-titik hasil pengolahan data antara $ZPRED$ dan $SRESID$ menyebar dibawah maupun diatas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur.

3.6.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu keputusan menerima atau menolak hipotesis tersebut. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X dan Y, penelitian menggunakan pengujian sebagai berikut :

1. Proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Medan Cabang Sunggal.
2. Proses seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Medan Cabang Sunggal
3. Pengaruh rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Medan Cabang Sunggal.

3.6.3.1 Uji F (Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat didalam model secara bersama-sama (simulta) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikan

pengaruh Good Corporate Governance dan Earning Power terhadap manajemen laba secara simultan dan parsial.

Menurut Sugiono (2014:257) dirumuskan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

K = jumlah variabel dependen

N = Jumlah data atau anggota

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan F_{tabel} yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan *degree freedom* = $k (n-k-1)$ dengan kriteria sebagai berikut.

- H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $Sig < \alpha$
- H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai $Sig > \alpha$

3.6.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh antara kedua variabel yang diteliti, sehingga dihitung koefisien determinasi (R^2) dengan asumsi-asumsi faktor lain diluar variabel dan dianggap konsta atau tetap. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil dapat diartikan bahwa kemampuan variabel bebas (rekrutmen dan seleksi) dalam menjelaskan variabel terikat (kinerja karyawan) tergolong terbatas, begitupun sebaliknya nilai yang mendekati satu diartikan variabel bebas (rekrutmen dan

seleksi) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

Berdasarkan koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

Kd = koefisien determinasi

r^2 = koefisien korelasi



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang di uraikan bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Sunggal, diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis terbukti.
2. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan khususnya pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Sunggal adalah seleksi, alasnya karena variabel seleksi memiliki nilai koefisien regresi yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel rekrutmen, sehingga hipotesis kedua dapat dikatakan terbukti.

5.2 Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disarankan agar dalam menerapkan metode rekrutmen PDAM Tirtanadi Medan Cabang Sunggal, hendaknya mempertahankan atau lebih mengembangkan metode rekrutmen yang selama ini diterapkan.
2. Disarankan agar perusahaan PDAM Tirtanadi Medan Cabang Sunggal , hendaknya lebih memperhatikan penerapan karyawan yang sesuai dengan

kompetensi dimana setiap karyawan yang dimiliki dapat menyelesaikan atau menangani pekerjaan.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung; Graha Ilmu 2015
- Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik 17.00*. Jakarta; Prestasi Pustaka. 2009
- Amstrong dan Buron, *Manajemen Kinerja*. Jakarta; Maret 2012
- Atmaja, *Pengaruh Pelaksanaan Rekrutem dan Penempatan Karyawan Outsourcing Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Scofindo*, Jakarta
- Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; PT. Bumi Aksara. 2016
- Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Untuk Bisnis*, Jakarta; Grafindo, 2014.
- Imam Ghazali, *Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang, Universitas Diponegoro, 2011
- Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta; Pusaka Pelajar 2010
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kinerja*, Jakarta; Mandar Maju. 2014
- Simamora, *Membuat karyawan Lebih efektif Dalam Jangka Panjang*, Yogyakarta, STIE KPN 2014
- Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implementasi*, Yogyakarta; Graha Ilmu 2012
- Singodimedjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Kencana 2002
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung; Afabeta, 2013
- Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Erlangga 2012

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER

PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI CABANG SUNGGAL

Dengan hormat,

Dalam penyusunan skripsi untuk menyelesaikan program studi Strata 1 (S1), saya Fitri Utari, NPM 168320156 mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area mengharap kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi Kuesioner peneliti ini sesuai dengan keadaan sebenarnya. Peneliti ini sama sekali tidak akan menimbulkan akan kerugian bagi Bapak/Ibu sebagai responden. Semua isi kuesioner ini hanya digunakan untuk peneliti dan kepentingan akademik. Kerahasiaan informasi identitas Bapak/Ibu dan hasil kuesionernya akan dijaga sesuai dengan kode etik penelitian. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

(No Responden :....)

- Nama : _____
- Unit Kerja : _____
- Jabatan : _____
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Status Pernikahan : Menikah Belum Menikah
- Umur : 17 – 23 tahun 38 – 44 tahun
 24 – 30 tahun 45 – 51 tahun
 31 – 37 tahun 52 tahun atau lebih
- Tingkat Pendidikan : SMP Diploma S2
 SMA/K S1 S3
- Masa Kerja : 1 tahun kebawah 4 – 6 tahun
 1 – 3 tahun 7 tahun atau lebih

PETUNJUK MENGISI KUESIONER

1. Mohon berikan tanda centang (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari anggap paling sesuai.
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Setelah menyelesaikan pengisian, mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari memberikannya kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.

Pilih jawaban dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara/Saudari. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut :

STS	: Sangat Tidak Setuju	: skor 1
TS	: Tidak Setuju	: skor 2
S	: Setuju	: skor 3
SS	: Sangat Setuju	: skor 4

Contoh pengisian kuesioner :

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
1.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				✓

Apabila jawaban Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dirasa kurang benar dan ingin mengganti jawabannya, maka Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dapat mengganti pilihan jawaban dengan cara memberi tanda garis (—) pada jawaban sebelumnya, kemudian memberikan tanda centang (✓) pada jawaban yang sesuai.

Contoh koreksi pengisian Kuesioner :

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
1.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	✓			✓

DAFTAR PERNYATAAN

I. Pernyataan Variabel X₁ (Rekrutmen)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
A. Dasar-dasar penarikan pegawai					
1	Proses Rekrutmen di PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal dilakukan sesuai metode perekrutan pegawai dan kebijakan				
2	Penarikan pegawai sudah sesuai dengan prosedur melamar pekerja				
B. Sumber Pegawai					
3	Sumber internal perekrutan dapat diperoleh dari temanteman/anggota keluarga dari tenaga kerja lama.				
4	Sumber pegawai di dapatkan dari kadidat luar maupun dari dalam perusahaan				
C. Metode Penarikan Pegawai					
5	Pelaksanaan Rekrutmen bertujuan untuk mengisi jabatan karyawan yang kosong				
6	Penarikan pegawai dilaksanakan melalui rekrutmen agar sesuai dengan posisi kerja karyawan.				

II. Pernyataan Variabel X₂ (Seleksi)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
A. Pengalaman					
1	Pelamar harus memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun				
2	Pelamar berkerja di posisi sesuai dengan pengalaman yang dimilikinya				
B. Tes tertulis					
3	Pelamar mengikuti tes tertulis yang telah disiapkan oleh PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal				
4	Tes tertulis dilakukan untuk mengetahui wawasan dan pengetahuan				
C. Tes Wawancara					
5	Pelamar melakukan tes wawancara				
6	Wawancara dilakukan untuk mengenali karakter calon pelamar				

III. Pernyataan Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
A. Kualitas					
1	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan ketelitian tinggi				
2	Karyawan selalu berusaha mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan				
B. Kuantitas					
3	Karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaannya dengan baik				
4	Kuantitas atau jumlah kerja yang karyawan ini lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain				
C. Ketepatan Waktu					
5	Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				
6	Karyawan selalu membuat rencana kerja sebelum melaksanakan tugas				
D. Efektivitas					
7	Banyak volume pekerjaan Bapak/Ibu tidak menjadi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya				
8	Hasil kerja Bapak/Ibu selalu diterima oleh rekan kerja Bapak/Ibu				
E. Kemandirian					
9	Karyawan berusaha mandiri buat menyelesaikan tugas yang sudah diberikan				
10	Saya mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan kemampuan saya sendiri				
F. Komitmen Kerja					
11	Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan				
12	Saya memiliki semangat dalam mengerjakan tugas saya				

Lampiran 2. Data Sampel dan Variabel Penelitian

Distribusi Jawaban Responden Variabel Rekrutmen (X1)

No. Resp	Jawaban Responden Variabel Rekrutmen							Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	
1	1	2	4	3	1	2	2	15
2	1	1	4	3	2	2	2	15
3	1	2	4	3	2	2	2	16
4	2	1	4	3	2	3	3	18
5	2	2	1	3	2	3	3	16
6	2	2	4	3	3	3	3	20
7	2	1	4	3	3	3	4	20
8	2	2	1	4	3	3	4	19
9	2	2	2	3	3	3	4	19
10	3	3	4	4	3	3	3	23
11	3	3	4	3	3	3	3	22
12	3	4	2	4	3	3	3	22
13	3	4	2	3	3	3	4	22
14	3	4	4	3	3	3	3	23
15	3	3	4	4	3	3	4	24
16	3	4	4	4	4	3	3	25
17	3	3	4	3	4	3	4	24
18	4	4	4	3	4	3	3	25
19	4	4	4	4	4	3	4	27
20	4	4	2	3	4	3	3	23
21	4	3	4	3	4	3	3	24
22	4	4	2	3	4	3	3	23
23	4	4	4	4	4	3	4	27
24	4	4	2	3	4	4	3	24
25	4	3	4	3	4	4	4	26
26	4	4	4	3	3	4	4	26
27	4	4	3	4	3	4	3	25
28	4	3	4	3	3	4	3	24
29	4	3	4	4	3	4	3	25
30	4	4	4	3	3	4	3	25
31	4	4	4	3	3	4	3	25
32	4	3	3	3	3	4	3	23
33	4	4	4	4	3	4	3	26
34	4	4	4	4	3	4	3	26
35	4	4	3	3	3	4	3	24

36	4	4	3	4	4	4	3	26
37	4	4	4	3	4	4	3	26
38	4	4	3	4	4	4	3	26
39	4	4	4	4	4	4	3	27
40	4	3	4	3	4	4	3	25
41	4	4	4	3	4	4	3	26
42	4	4	3	4	4	4	3	26
43	4	4	3	4	4	4	4	27
44	4	4	4	3	4	3	4	26
45	4	4	3	3	4	3	4	25
46	4	4	4	3	3	3	4	25
47	4	4	4	4	3	3	3	25
48	4	4	4	4	3	3	3	25
49	4	4	3	4	3	3	4	25
50	4	4	4	3	3	3	4	25
51	4	4	4	4	3	3	3	25
52	4	4	4	3	3	3	3	24
53	4	4	4	3	3	3	4	25
54	4	4	4	4	3	4	4	27
55	4	4	4	4	3	4	3	26
56	4	4	4	4	4	4	3	27
57	4	4	4	3	4	4	3	26
58	4	4	4	4	4	4	4	28
59	4	4	4	3	4	4	4	27
60	4	4	4	4	4	4	4	28
61	4	4	4	4	4	4	4	28
62	4	4	4	2	4	4	4	26
63	4	4	4	2	4	4	4	26
64	4	4	4	3	4	3	4	26
65	4	4	4	3	4	3	4	26
66	4	4	4	2	3	4	4	25
67	4	4	4	1	3	4	4	24
68	4	4	4	1	3	4	4	24
69	4	4	4	3	4	4	4	27
70	4	4	4	3	4	4	4	27

Distribusi Jawaban Responden Variabel Seleksi (X2)

No Resp	Jawaban Responden Variabel Seleksi							Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	
1	2	4	3	2	4	3	4	22
2	2	4	4	2	4	3	4	23
3	2	4	4	2	4	3	4	23
4	2	4	4	1	4	3	4	22
5	1	1	4	2	4	3	1	16
6	2	2	4	2	1	3	4	18
7	3	2	4	2	1	3	1	16
8	3	2	4	2	4	3	4	22
9	3	4	4	4	4	3	4	26
10	2	4	4	4	4	3	1	22
11	3	4	4	4	4	3	2	24
12	4	4	4	4	4	3	2	25
13	4	4	4	4	1	3	4	24
14	3	4	4	4	3	3	4	25
15	4	4	4	4	3	3	4	26
16	4	4	4	4	3	3	2	24
17	3	4	4	4	3	3	3	24
18	4	4	4	4	3	3	3	25
19	4	4	4	3	3	3	2	23
20	3	4	3	3	3	3	4	23
21	3	4	3	3	2	3	2	20
22	4	4	3	3	2	3	3	22
23	4	4	3	3	2	3	4	23
24	3	4	3	3	2	4	3	22
25	4	4	3	3	4	4	3	25
26	4	4	3	3	4	4	3	25
27	4	2	3	3	4	4	4	24
28	3	2	3	4	4	4	4	24
29	3	2	3	4	4	4	3	23
30	4	2	3	4	4	3	3	23
31	4	3	3	4	4	3	4	25
32	4	3	3	4	4	4	4	26
33	4	3	3	4	4	4	4	26
34	4	3	3	4	4	3	4	25
35	4	3	3	4	3	3	4	24
36	3	3	3	4	3	4	4	24
37	3	3	3	3	3	3	4	22
38	4	3	3	3	3	3	3	22
39	4	3	3	3	3	3	3	22
40	3	3	3	4	4	3	3	23

41	4	3	3	3	4	3	3	23
42	4	3	3	3	4	4	3	24
43	3	3	3	3	4	4	4	24
44	3	3	3	4	4	4	3	24
45	3	3	3	3	4	4	3	23
46	3	3	3	3	4	4	3	23
47	3	3	3	3	4	4	3	23
48	3	3	3	4	4	4	3	24
49	3	3	3	3	4	4	3	23
50	3	3	3	3	3	4	3	22
51	3	3	3	3	3	4	3	22
52	4	3	3	3	3	4	3	23
53	3	3	3	3	3	4	3	22
54	4	3	3	3	3	4	4	24
55	3	3	3	3	3	4	3	22
56	4	3	3	3	3	4	3	23
57	3	3	3	3	3	1	3	19
58	3	3	3	3	3	3	3	21
59	3	3	3	3	3	3	3	21
60	3	3	3	3	3	3	3	21
61	3	3	2	3	3	2	3	19
62	3	3	2	3	3	2	3	19
63	3	3	2	3	3	3	3	20
64	3	3	2	3	3	3	3	20
65	3	3	2	3	3	2	3	19
66	3	3	2	3	3	3	3	20
67	3	3	2	3	3	3	3	20
68	3	3	2	3	3	3	3	20
69	3	3	2	3	3	2	3	19
70	3	3	1	3	3	2	3	18

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No Res	Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan							Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	
1	1	3	4	4	3	4	2	21
2	2	3	4	4	3	4	2	22
3	3	3	4	4	3	4	1	22
4	3	2	4	4	3	4	2	22
5	2	4	4	4	3	1	2	20
6	3	4	4	4	2	2	1	20
7	3	3	3	4	2	1	2	18
8	3	3	3	4	1	3	1	18
9	2	4	3	4	1	3	2	19
10	4	4	4	4	2	1	2	21
11	4	4	3	4	3	4	1	23
12	4	3	4	4	2	4	2	23
13	3	4	3	4	3	4	2	23
14	3	4	4	4	4	4	1	24
15	3	3	4	4	4	3	2	23
16	4	4	4	4	4	3	3	26
17	4	3	4	4	3	4	3	25
18	4	3	4	4	2	4	3	24
19	3	4	3	4	4	1	3	22
20	3	3	3	4	4	1	3	21
21	4	4	3	4	4	1	3	23
22	3	4	3	4	2	4	3	23
23	3	4	3	4	2	4	3	23
24	4	4	3	4	3	4	3	25
25	4	4	3	4	2	2	3	22
26	4	4	4	4	4	2	3	25
27	3	4	4	4	3	2	3	23
28	3	4	3	4	4	4	3	25
29	4	4	3	4	3	2	3	23
30	3	3	4	3	4	4	3	24
31	4	3	4	3	3	3	3	23
32	4	3	3	3	3	4	3	23
33	4	4	3	3	3	3	3	23
34	4	4	4	3	4	4	3	26
35	4	4	3	4	4	3	3	25
36	4	4	4	4	4	4	3	27
37	3	3	3	3	3	3	3	21
38	3	4	3	3	3	2	3	21
39	3	3	3	4	3	3	3	22
40	4	4	4	4	3	3	3	25

41	4	4	4	3	4	4	3	26
42	4	4	3	3	4	4	3	25
43	4	4	4	3	3	3	3	24
44	3	4	3	4	3	3	3	23
45	4	4	4	3	3	3	3	24
46	4	4	3	3	3	3	3	23
47	3	4	4	4	3	3	3	24
48	4	4	3	3	4	3	3	24
49	4	4	4	3	4	3	3	25
50	4	4	3	4	4	3	3	25
51	4	4	4	3	3	3	3	24
52	4	4	3	4	3	3	3	24
53	4	3	4	3	3	3	3	23
54	3	4	4	3	3	3	3	23
55	4	4	4	3	3	3	3	24
56	4	4	4	4	3	3	3	25
57	3	4	4	4	3	3	4	25
58	3	4	4	4	3	3	4	25
59	4	4	4	3	3	3	4	25
60	4	4	4	4	3	3	4	26
61	4	4	4	3	4	3	4	26
62	3	4	4	4	4	3	4	26
63	4	4	4	3	4	3	4	26
64	3	4	4	4	4	3	4	26
65	4	4	4	3	4	3	4	26
66	3	4	4	4	4	3	4	26
67	4	4	4	3	4	3	4	26
68	3	4	4	3	4	3	4	25
69	3	4	4	3	4	3	4	25
70	4	4	4	4	4	3	3	26

Distribusi jawaban Responden Uji Validitas dan Reliabilitas Rekrutmen

No. Urut Pernyataan	Alternatif jawaban								Total	
	STS (1)		TS (2)		S (3)		ST (4)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	4,2%	6	8,5%	8	11,4%	53	75,7%	70	100
2	3	4,2%	6	8,5%	9	12,8%	52	74,2%	70	100
3	2	2,8%	6	8,5%	8	11,4%	53	75,7%	70	100
4	2	2,8%	3	4,2%	36	51,4%	29	41,4%	70	100
5	1	1,4%	4	5,7%	33	47,1%	32	45,7%	70	100
6	0	0	3	4,2%	32	45,7%	32	45,7%	70	100
7	0	0	3	4,2%	37	52,8%	30	42,8%	70	100

Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas dan Reliabilitas Seleksi

No. Urut Pernyataan	Alternatif jawaban								Total	
	STS (1)		TS (2)		S (3)		ST (4)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	1,4%	6	8,5%	40	57,1%	23	32,8%	70	100
2	1	1,4%	7	10%	40	57,1%	22	31,4%	70	100
3	1	1,4%	9	12,8%	41	58,5%	19	27,1%	70	100
4	1	1,4%	7	10%	40	57,1%	22	31,4%	70	100
5	3	4,2%	4	5,7%	37	52,8%	27	38,5%	70	100
6	1	1,4%	5	7,1%	40	57,1%	24	34,2%	70	100
7	3	4,2%	5	7,1%	40	57,1%	22	31,4%	70	100

Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan

No. Urut Pernyataan	Alternatif jawaban								Total	
	STS (1)		TS (2)		S (3)		ST (4)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	1,4%	3	4,2%	40	57,1%	26	37,1%	70	100
2	0	0	1	1,4%	53	75,7%	16	22,8%	70	100
3	0	0	0	0	47	67,1%	23	32,8%	70	100
4	0	0	0	0	45	64,2%	25	35,75	70	100
5	2	2,8%	8	11,4%	27	38,5%	33	47,1%	70	100
6	6	8,5%	6	8,5%	24	34,2%	34	37,1%	70	100
7	5	7,1%	10	14,2%	13	18,5%	42	60%	70	100

Lampiran 3. Hasil Uji Statistika

Uji Validitas Rekrutmen

Kode Pernyataan	Nilai Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Pr1	,910	,000 ≤ 0,05	Valid
Pr2	,829	,000 ≤ 0,05	Valid
Pr3	,356	,002 ≤ 0,05	Valid
Pr4	,220	,006 ≤ 0,05	Valid
Pr5	,755	,000 ≤ 0,05	Valid
Pr6	,674	,000 ≤ 0,05	Valid
Pr7	,466	,000 ≤ 0,05	Valid

Uji Validitas Variabel Seleksi

Kode Pernyataan	Nilai Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Pr1	,533	,000 ≤ 0,05	Valid
Pr2	,428	,000 ≤ 0,05	Valid
Pr3	,376	,001 ≤ 0,05	Valid
Pr4	,580	,000 ≤ 0,05	Valid
Pr5	,449	,000 ≤ 0,05	Valid
Pr6	,513	,000 ≤ 0,05	Valid
Pr7	,447	,000 ≤ 0,05	Valid

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Kode Pernyataan	Nilai Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Pr1	,513	,000 ≤ 0,05	Valid
Pr2	,434	,000 ≤ 0,05	Valid
Pr3	,407	,000 ≤ 0,05	Valid
Pr4	,214	,007 ≤ 0,05	Valid
Pr5	,683	,001 ≤ 0,05	Valid
Pr6	,381	,000 ≤ 0,05	Valid
Pr7	,670	,000 ≤ 0,05	Valid

Lampiran 4. Hasil Penelitian

Uji Reliabilitas Variabel Rekrutmen

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	7

Uji Reliabilitas Variabel Seleksi

Reliability Statistics

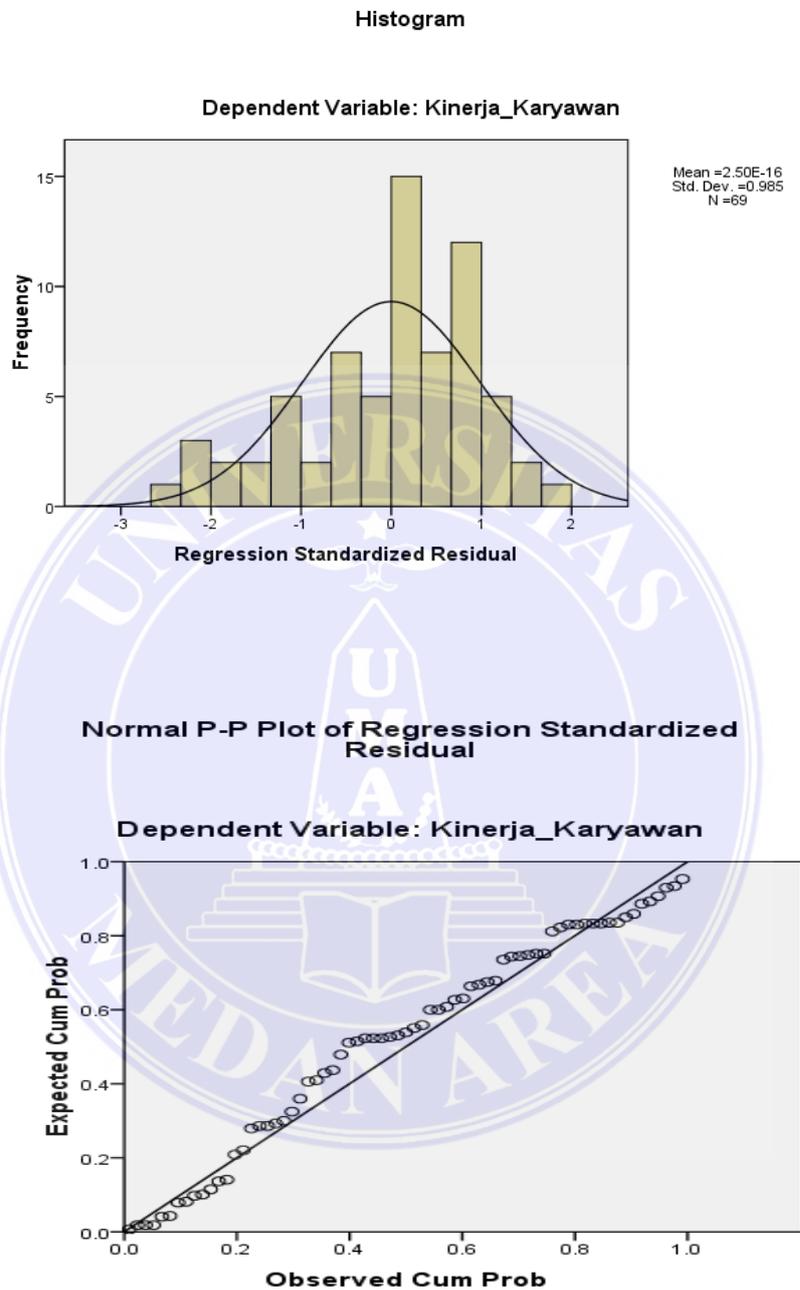
Cronbach's Alpha	N of Items
.622	7

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.683	7

Uji Normalitas



Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.58386032
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.051
	Negative	-.120
Kolmogorov-Smirnov Z		.996
Asymp. Sig. (2-tailed)		.274

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolinieritas

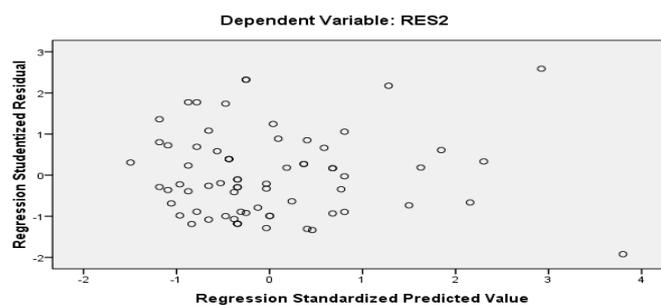
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.966	2.474		5.645	.000		
Rekrutmen	.428	.069	.607	6.181	.000	.996	1.004
Seleksi	-.032	.085	-.037	-.381	.705	.996	1.004

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Uji F**ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104.243	2	52.121	20.291	.000 ^a
	Residual	172.100	67	2.569		
	Total	276.343	69			

a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien Determinasi (R²)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.377	.359	1.60270

a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

Lampiran 5. Surat izin penelitian

	UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS	
<small>Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax (061) 7366998 Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax. (061) 8226331 Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas :ekonomi@uma.ac.id</small>		
Nomor	: 1504/FEB.1/01.1/VII/2020	20 Juli 2020
Lamp.	:	
Perihal	: Izin Research / Survey	
Kepada, Yth .Bp Kepala PDAM Tirtanadi Medan Cabang Sunggal		
Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :		
N a m a	: FITRI UTARI	
N P M	: 168320156	
Program Studi	: Manajemen	
Judul	: Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleski Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Sunggal	
Untuk diberi izin Research / Survey di Instansi yang Saudara pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah suatu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu		
Dapat kami tambahkan bahwa Research / Survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata .Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.		
Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.		
		Wakil Dekan Bid. Akademik  Teddi Pribadi , SE, M.Si
Tembusan : <ol style="list-style-type: none"> 1. Wakil Rektor Bidang Akademik 2. Kepala LPPM 3. Mahasiswa ybs 4. Pertinggal 		

Lampiran 6. Surat Balasan Izin Penelitian



Nomor : 448 /SDM/2020
 Sifat :
 Lampiran :
 Hal : Izin Riset (Pengisian Kuesioner)

Medan, 4 November 2020

Kepada Yth.
 Wakil Dekan Bid. Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Medan Area

Di -
 Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat dari Wakil Dekan Bid. Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area Nomor : 1504/FEB.1/01.1/VII/2020 tanggal 20 Juli 2020 hal Izin Research / Survey, dengan ini disampaikan bahwa permintaan dimaksud dapat kami penuhi. Sehubungan dengan adanya Pandemi Covid-19 maka pelaksanaan Riset hanya dapat dilakukan 2 kali kunjungan (pembagian kertas kuesioner & pengambilan kertas kuesioner) dan harus menerapkan protokol kesehatan yang berlaku.

Mahasiswa yang disetujui untuk melakukan Riset (Pengisian Kuesioner) tersebut adalah :

Nama / NPM : Fitri Utari / 168320156
 Program Studi : Manajemen
 Judul : Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Sunggal

Sebagai tindaklanjutnya yang bersangkutan dapat menghubungi Divisi SDM Bidang Pengembangan SDM PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Jln. Sisingamangaraja XII No.1 Medan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya di ucapkan terima kasih.

a.n. Direktur Administrasi & Keuangan
 Kepala Divisi Sumber Daya Manusia,


 Hafmatussa'diah, SE, MM

Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara
 Jalan Sisingamangaraja No. 1 Medan 20212 Telp. +62 61 4571666 Fax. +62 61 4572771
 website : www.pdamtirtanadi.co.id email : tirtanadi@pdamtirtanadi.co.id Halo Tirtanadi 1500-922