



universitas
MALIKUSSALEH

SKRIPSI

PENGARUH REKRUTMEN SELEKSI PENEMPATAN DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PANCAPRIMA EKABROTHERS

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Teknik Pada Program Studi Teknik Industri
Universitas Malikussaleh

Disusun Oleh:

REZA NOPRIAN
NIM. 190130137

PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
JURUSAN TEKNIK INDUSTRI FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS MALIKUSSALEH
LHOKSEUMAWE
2023

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan ke kehadiran Allah SWT atas berkat dan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen Penempatan dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pancaprima Ekabrothers”**. Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Teknik Industri Universitas Malikussaleh.

Penulisan proposal ini dapat terlaksanakan dengan baik berkat banyaknya bantuan dari berbagai pihak terutama dari dosen pembimbing skripsi saya yang telah meluangkan banyak waktu, tenaga serta pikiran untuk mengarahkan dan membimbing dan memberi banyak masukan pada penulis. Ada banyak sekali tantangan dan proses yang harus penulis lewati untuk menyelesaikan skripsi ini. Akan tetapi berkat kehendak dan rahmat Allah SWT dan berkat bantuan dosen pembimbing serta dorongan semangat dan motivasi dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Herman Fithra, ST., MT., IPM., ASEAN Eng selaku Rektor Universitas Malikussaleh
2. Dr. Muhammad Daud, ST., M.T selaku dekan Fakultas Teknik Universitas Malikussaleh
3. Ir. Amri., MT selaku Ketua Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Malikussaleh, sekaligus sebagai Dosen Pembimbing skripsi II.
4. Defi Irwansyah, ST., M.Eng selaku Sekretaris Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Malikussaleh.
5. Syarifuddin, ST.,MT., IPM selaku Ketua Program Studi Teknik Industri Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Malikussaleh.
6. Sri Meutia, ST, MT. selaku Dosen Pembimbing Skripsi I Penulis.
7. Ir. Syamsul Bahri, M.Si selaku Dosen Penguji Skripsi I Penulis.
8. Fatimah, ST.,MT. selaku Dosen Penguji Skripsi II Penulis.

9. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Teknik Industri Universitas Malikussaleh yang senantiasa memeberikan masukan dan semangat kepada penulis selama proses penyelesaian skripsi.
10. Bapak Nurdin Setiawan selaku GM HRM dan karyawan PT. Pancaprima Elabrothers.
11. Ayahanda Kasam dan Ibunda Hasanah, serta Ananda Gilang Adit Tamara dan Khairil Zaki, yang selalu mendo'akan kesehatan, keselamatan dan memberikan semangat sehingga menjadi alasan terkuat penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi tugas akhir ini.
12. Rekan seperjuangan kuliah saya Ikhsan Mulyadi yang telah memberi dukungan dan motivasi selama perkuliahan saya.
13. Rekan seperjuangan kuliah saya Teknik Industri Angkatan 2019 yang telah menemani masa-masa perkuliahan saya.

Penulis menyadari pada penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan baik dari segi isi maupun bahasanya. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi menyempurnakan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap Laporan ini dapat membawa manfaat terutama bagi penulis dan para pembaca sekalian.

Lhokseumawe, 6 Desember 2023

Penulis,

(Reza Noprian)

ABSTRAK

PT. Pancaprima Ekabrothers merupakan salah satu perusahaan Garmen yang berada di kota Tangerang. Pada proses penerimaan karyawan yaitu rekrutmen dan seleksi masih terdapat kualifikasi dan persyaratan yang belum sesuai dengan ketetapan perusahaan, kemudian proses penempatan kerja yang masih belum efektif serta besaran pemberian gaji karyawan tidak disertai bonus atau gaji lembur sehingga dapat mempengaruhi dari kinerja karyawan itu sendiri. Tujuan untuk melihat Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Penempatan dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan menggunakan metode Analisis regresi Linier Berganda untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen untuk masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Untuk hasil penelitian pada variabel rekrutmen diperoleh t hitung $-0,677 < t$ tabel $1,6759$, untuk variabel seleksi diperoleh nilai t hitung $0,415 < t$ tabel $1,6759$, untuk variabel penempatan diperoleh nilai t hitung $1,432 < t$ tabel $1,6759$ sehingga tidak ada pengaruh secara signifikan antara rekrutmen, seleksi dan penempatan dengan kinerja karyawan, untuk variabel gaji diperoleh nilai t hitung $2,326 > t$ tabel $1,6759$ maka ada pengaruh secara signifikan antara gaji dengan kinerja karyawan. Untuk perhitungan uji f diperoleh nilai f hitung $3,442 > f$ table $2,58$ disimpulkan variabel bebas berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan, dan tingkat signifikasinya $0,015 < 0,05$, menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (rekrutmen, seleksi, penempatan dan gaji) secara serentak adalah signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, Penempatan, Gaji, Kinerja Karyawan, Regresi Linier Berganda

DAFTAR ISI

Halaman

| | |
|---|-----|
| LEMBAR PENGESAHAN | |
| KATA PENGANTAR | i |
| DAFTAR ISI | iii |
| DAFTAR TABEL | v |
| DAFTAR GAMBAR | vi |
| DAFTAR RUMUS | vii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 3 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 3 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 3 |
| 1.5 Batasan Masalah dan Asumsi..... | 4 |
| 1.5.1 Batasan Masalah | 4 |
| 1.5.2 Asumsi..... | 4 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 5 |
| 2.1 Landasan Teori | 5 |
| 2.1.1 Pengertian MSDM..... | 5 |
| 2.1.2 Rekrutmen | 5 |
| 2.1.2.1 Pengertian Rekrutmen | 5 |
| 2.1.2.2 Tujuan Rekrutmen | 7 |
| 2.1.2.3 Prinsip-Prinsip Rekrutmen..... | 7 |
| 2.1.2.4 Metode-Metode Rekrutmen | 7 |
| 2.1.2.5 Kendala Dalam Rekrutmen | 9 |
| 2.1.3 Seleksi | 9 |
| 2.1.3.1 Pengertian Seleksi | 9 |
| 2.1.3.2 Tujuan Seleksi | 10 |
| 2.1.3.3 Kualifikasi Dasar Seleksi..... | 10 |
| 2.1.3.4 Jenis-Jenis Seleksi | 11 |
| 2.1.4 Penempatan Karyawan | 12 |
| 2.1.4.1 Pengertian Penempatan Karyawan | 12 |
| 2.1.4.2 Faktor Faktor yang Dipertimbangkan dalam Penempatan Karyawan | 12 |
| 2.1.4.3 Tujuan Penempatan Karyawan | 14 |
| 2.1.4.4 Indikator Penempatan Karyawan..... | 14 |
| 2.1.5 Gaji | 15 |
| 2.1.5.1 Pengertian Gaji | 15 |
| 2.1.5.2 Tujuan Pemberian Gaji | 15 |
| 2.1.5.3 Indikator-Indikator Gaji..... | 16 |
| 2.1.5.4 Faktor-Faktor yang Menentukan Gaji | 17 |
| 2.1.6 Kinerja Karyawan | 18 |
| 2.1.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan..... | 18 |

| | |
|---|-----------|
| 2.1.6.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja | |
| Karyawan | 19 |
| 2.1.6.3 Indikator Kinerja..... | 20 |
| 2.1.7 Kuisisioner | 21 |
| 2.1.8 Uji Validitas | 22 |
| 2.1.9 Uji Reliabilitas | 23 |
| 2.1.10 Uji Asumsi Klasik | 23 |
| 2.1.11 Regresi Linear Berganda | 26 |
| 2.1.12 Koefisien Determinasi..... | 27 |
| 2.1.13 Uji F | 28 |
| 2.1.14 Uji T | 29 |
| 2.2 Peneliti Terdahulu | 29 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 37 |
| 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 37 |
| 3.2 Objek Penelitian | 37 |
| 3.3 Jenis Penelitian | 37 |
| 3.4 Metode Pengumpulan Data | 37 |
| 3.5 Populasi dan Sampel | 38 |
| 3.6 Teknik Pengumpulan Data | 38 |
| 3.7 Defenisi Variabel Oprasional | 39 |
| 3.8 Metode Analisis..... | 40 |
| 3.9 Diagram Alir Penelitian | 42 |
| BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN | 44 |
| 4.1 Pengumpulan Data | 44 |
| 4.1.2 Pengolahan Data..... | 48 |
| 4.1.2.1 Uji Validitas..... | 48 |
| 4.1.2.2 Uji Reliabilitas | 49 |
| 4.1.2.3 Uji Asumsi Klasik..... | 50 |
| 4.1.2.4 Analisis Regresi Liner Berganda | 54 |
| 4.1.2.5 Uji Hipotesis | 55 |
| 4.2 Pembahasan | 58 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 61 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 61 |
| 5.2 Saran..... | 61 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|----------------|
| 2.1 Kuisisioner Skala Likert | 22 |
| 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 44 |
| 4.2 Responden Berdasarkan Usia | 45 |
| 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan | 46 |
| 4.4 Responden Berdasarkan Status Pegawai..... | 47 |
| 4.5 Responden Berdasarkan Departemen | 47 |
| 4.6 Hasil Pengujian Validitas | 48 |
| 4.7 Hasil Uji Reabilitas | 49 |
| 4.8 Uji Normalitas | 50 |
| 4.9 Hasil Uji Multikolinseritas | 52 |
| 4.10 Uji Regresi Liner Berganda | 54 |
| 4.11 Hasil Uji F..... | 56 |
| 4.12 Hasil Uji T | 57 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|----------------|
| 3.1 Diagram Alir (<i>Flof Chart</i>) Penelitian | 43 |
| 4.1 Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 45 |
| 4.2 Grafik Responden Berdasarkan Usia | 45 |
| 4.3 Grafik Responden Berdasarkan Pendidikan | 46 |
| 4.4 Grafik Responden Berdasarkan Status Pegawai | 47 |
| 4.5 Grafik Responden Berdasarkan Departemen | 48 |
| 4.6 Hasil Uji Normalitas (Grafik Histogram) | 51 |
| 4.7 Hasil Uji Normalitas (Grafik Plot)..... | 51 |
| 4.8 Hasil Uji Heterokedasitas..... | 53 |

DAFTAR RUMUS

| | Halaman |
|-----------------------------------|----------------|
| 2.1 Uji Validitas | 22 |
| 2.2 Uji Realibilitas | 23 |
| 2.3 Uji Multikoloniaritas | 24 |
| 2.4 Uji Autokorelasi | 25 |
| 2.5 Uji Heterodcedasitas | 25 |
| 2.6 Regresi Linier Berganda | 26 |
| 2.7 Koefisien Determinasi | 28 |
| 2.8 Uji F | 29 |
| 2.9 Uji T | 29 |
| 3.1 Uji Validitas | 40 |
| 3.2 Uji Realibilitas | 40 |
| 3.3 Uji Normalitas | 41 |
| 3.4 Uji Multikoloniaritas | 41 |
| 3.5 Uji Autokorelasi | 41 |
| 3.6 Uji Heterodcedasitas | 41 |
| 3.7 Regresi Linier Berganda | 41 |
| 3.8 Koefisien Determinasi | 41 |
| 3.9 Uji F | 42 |
| 3.10 Uji T | 42 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi adalah era yang sedang dihadapi oleh setiap bangsa pada saat ini. Era dimana dunia menjadi terbuka dan menuntut kesiapan sumber daya manusia untuk semakin sadar akan adanya keterbukaan, serta menuntut kesadaran akan hak dan kewajibannya sebagai insan berbudaya. Pengaruh budaya global tersebut secara disadari maupun tidak, pada suatu saat akan sampai kepada setiap bangsa di dunia, tidak terkecuali bangsa Indonesia. Apapun unsur yang terkandung di dalam era globalisasi tersebut menuntut kesiapan suatu bangsa dalam menghadapinya, khususnya kesiapan sumber daya manusianya.

Menurut Nurjaman (2014:68), proses untuk memperoleh calon pegawai sebanyak-banyaknya untuk diseleksi potensinya, sehingga yang diterima sebagai pegawai merupakan pelamar yang paling berkualitas dan kompeten yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada perusahaan. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah dimensi rekrutmen mencakup kompetitif, adil, objektif, transparan, bersih dari praktik korupsi, dan tidak dipungut biaya. Dimana rekrutmen telah dilakukan sesuai dengan peraturan perundangan yang ditetapkan, akan tetapi fenomena rekrutmen terdapat pada dimensi kompetitif yang dapat diposisikan sebagai suatu kondisi perebutan keadaan berkompetisi. Tetapi masih kurangnya daya saing yang diciptakan oleh pegawai, sehingga tidak adanya peningkatan prestasi dalam bekerja. Dari dimensi transparan yaitu pegawai selalu mencari pengetahuan, kejelasan, dan kepercayaan dari yang memperkerjakan mereka. Tetapi sebagian pegawai belum mendapatkan kepuasan bekerja ketika kepercayaan diberikan kepadanya.

Perekrutan calon karyawan yang diinginkan harus sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada, menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas terbaik sehingga perlu adanya

proses rekrutmen. Setelah adanya rekrutmen maka tahap selanjutnya yaitu penempatan calon karyawan untuk memperoleh posisi atau jabatan tertentu untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepada calon karyawan tersebut. Selanjutnya perusahaan memberikan gaji/upah sebagai suatu penerimaan imbalan dari perusahaan sesuai persetujuan, undang-undang dan peraturan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja.

PT Pan Brothers Tbk didirikan berdasarkan akta notaris Misahardi Wilamarta, S.H, Jakarta No. 96 tanggal 21 Agustus 1980 kemudian diubah dengan akta notaris No. 58 tanggal 16 Oktober 1980. Akta pendirian tersebut telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dalam surat keputusan tanggal 30 Oktober 1980, No.YA/5/500/II serta diumumkan dalam Lembaran Berita Negara Republik Indonesia No. 59. Sesuai dengan pasal 3 Anggaran Dasar Perusahaan, ruang lingkup kegiatan Perusahaan meliputi perindustrian, perdagangan hasil usaha industri tersebut, mengimpor alat-alat, pengangkutan dan perwakilan atau keagenan, jasa pengelolaan dan penyewaan gedung perkantoran, taman hiburan atau rekreasi dan kawasan berikat. Perusahaan berkedudukan di Tangerang, dan berusaha di industri garmen. Perusahaan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 1981. PT PAN Brothers Tbk bergerak dibidang industri garment memproduksi berbagai jenis pakaian jadi dan berkantor pusat di Tangerang.

Peneliti telah melakukan observasi pada PT. Pancaprima Ekabrothers, ada masalah yang ditemukan peneliti dalam perusahaan terkait proses penerimaan karyawan, dimana perusahaan belum melakukan seleksi dengan baik, ada beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya sebagai contoh seorang asisten manajer mereka seharusnya memiliki pendidikan minimal S1 manajemen, namun masih ada karyawan untuk posisi ini dengan latar belakang D3 Hukum dimana tidak relevan dengan latar belakang pekerjaannya sebagai seorang asisten manajer.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen, Seleksi,**

Penempatan, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pancaprima Ekabrothers.”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dapat diambil penulis berdasarkan dari latar belakang yang telah dipaparkan yaitu, bagaimana pengaruh rekrutmen, seleksi, penempatan, dan gaji terhadap kinerja karyawan pada PT. Pancaprima Ekabrothers.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi, penempatan, dan gaji terhadap kinerja karyawan pada PT. Pancaprima Ekabrothers.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Diharapkan dapat meningkatkan kemampuan berfikir tentang permasalahan yang dihadapi perusahaan serta cara penanggulangannya dalam bidang peningkatan kinerja karyawan, serta memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh rekrutmen, seleksi, penempatan, dan gaji terhadap kinerja karyawan dan diharapkan mampu menerapkan dan mengembangkan segala ilmu dan potensi diri pada keadaan yang sebenarnya pada perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan untuk dipertimbangkan sebagai solusi perbaikan atau evaluasi tentang proses rekrutmen, seleksi, penempatan, dan gaji terhadap kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

3. Bagi Institute Pendidikan

Mampu menjalin hubungan kerjasama yang baik antara institusi pendidikan dengan perusahaan dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan juga referensi dalam membuat suatu karya ilmiah khususnya bagi jurusan teknik industri mengenai pengaruh rekrutmen, seleksi, penempatan, dan gaji terhadap kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah dan Asumsi

Adapun batasan masalah dan asumsi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Batasan Masalah

Adapun yang menjadi batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian dilakukan di departemen QC PT. Pancaprima Ekabrothers.
2. Kuesioner dibagikan hanya pada karyawan PT. Pancaprima Ekabrothers.
3. Kinerja karyawan mencakup tingkat proses rekrutmen, seleksi, penempatan, dan gaji karyawan.

1.5.2 Asumsi

Adapun asumsi yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kondisi perusahaan tidak berubah selama masa penelitian.
2. Pada saat penelitian berlangsung aktivitas perusahaan berjalan dengan normal
3. Informasi yang diperoleh dari perusahaan dianggap benar

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian MSDM

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Hasibuan (2010:10), “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi/perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi/perusahaan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia. Manajemen strategi merupakan suatu bidang ilmu yang relatif baru, bahkan dalam lingkungan ilmu manajemen itu sendiri. Untuk lebih meningkatkan kemampuan daya saing, organisasi menyadari bahwa dibutuhkan penerapan strategi yang tepat, kompetitif dan komprehensif serta sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Manajemen strategi dibutuhkan untuk menjawab pertanyaan mendasar bagaimana organisasi mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Teori ini yang mendasari peneliti memilih variabel rekrutmen, penempatan kerja dan prestasi kerja karyawan sebagai variabel yang perlu diteliti, karena keempat variabel tersebut merupakan perilaku yang diharapkan dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pada akhirnya rekrutmen dan penempatan karyawan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja dalam perusahaan guna tercapainya tujuan suatu perusahaan.

2.1.2 Rekrutmen

2.1.2.1 Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan,

serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. 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 (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi. Berikut ini adalah pengertian rekrutmen menurut beberapa para ahli yaitu:

1. Marwansyah (Rosento, 2018) rekrutmen adalah serangkaian aktivitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan tujuannya.
2. Raymond A. Noe Dkk (2011:266) Rekrutmen didefinisikan sebagai praktik atau aktivitas apapun yang dijalankan oleh organisasi untuk mengidentifikasi dan menarik para karyawan potensial.
3. Kaswan (2012:66) Rekrutmen adalah praktik atau aktifitas yang dilakukan organisasi dengan tujuan utama mengidentifikasi dan mengikat pegawai yang potensial/qualified.
4. Menurut Rivai & Sagala (2013: 148) rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan atau qualified sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada, yang mana pada hakikatnya rekrutmen merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan.
5. Menurut Sinambela (2019:119) rekrutmen merupakan jumlah dan kategori karyawan yang diperlukan dan ditetapkan dalam perencanaan karyawan atau pengelolaan SDM secara formal. Rekrutmen disusun melalui perencanaan rekrutmen yang terperinci dan disajikan persyaratan jabatan dalam bentuk kebutuhan yang dimaksudkan untuk karyawan yang akan mengisi lowongan baru, atau karena ada karyawan yang mengundurkan diri.

2.1.2.2 Tujuan Rekrutmen

Adapun tujuan rekrutmen adalah untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon karyawan sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk standar kualifikasi organisasi. Untuk mendapatkan karyawan yang tepat bagi suatu jabatan yang tepat, sehingga karyawan tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan diperusahaan untuk waktu yang lama. Sedangkan tujuan yang lebih spesifik, antara lain

1. Mendapatkan karyawan untuk memenangkan persaingan dimasa yang akan datang.
2. Mendapatkan karyawan yang kreatif dan inovatif dalam perusahaan.
3. Untuk meningkatkan calon karyawan yang memenuhi syarat kerja untuk perusahaan.
4. Untuk menentukan kebutuhan karyawan sekarang dan masa akan datang.
5. Konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan.

2.1.2.3 Prinsip-Prinsip Rekrutmen

Ada beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam proses rekrutmen diantaranya yaitu:

1. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai. Untuk itu sebelumnya perludibuat alur proses rekrutmen.
2. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia
3. Biaya yang perlu diminimalkan
4. Perencanaan dan keputusan yang strategis tentang perekrutan
5. Fleksibility
6. Pertimbangan-pertimbangan hukum

2.1.2.5 Metode Metode Rekrutmen

Metode yang diterapkan pada proses rekrutmen akan berpengaruh sangat besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk kedalam perusahaan. Metode calon karyawan baru, dibagi menjadi metode terbuka dan metode tertutup.

1. Metode Terbuka adalah dimana rekrutmen di informasikan secara luas dengan memasang iklan pada media masa baik cetak ataupun elektronik, ataupun dengan cara mulut ke mulut (kabar orang lain) agar tersebar ke masyarakat lain. Dengan metode terbuka ini diharapkan dapat menarik banyak lamaran yang masuk, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang qualified menjadi lebih besar.
2. Metode Tertutup adalah rekrutmen di informasikan kepada para karyawan atau orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik semakin sulit.

Adapun dalam proses rekrutmen meliputi beberapa poin penting, yaitu sebagai berikut :

- a. Penyusunan strategi untuk merekrut.

Dalam penyusunan ini, peran departemen sumber daya manusia bertanggung jawab dalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan direkrut, dimana tempatnya, dan kapan pelaksanaannya.

- b. Pencarian pelamar-pelamar kerja.

Banyak atau sedikit pelamar dipengaruhi usaha dari pihak perekrut untuk menginformasikan lowongan, salah satu cara adalah dengan membina hubungan yang baik dengan sekolah-sekolah atau perguruan tinggi.

- c. Penyaringan atau penyisihan pelamar-pelamar kerja yang tidak cocok.

Didalam proses ini memerlukan perhatian besar khususnya untuk membendung diskualifikasi karena ada alasan yang tidak tepat.

- d. Pembuatan kumpulan pelamar.

Kelompok pelamar yang sudah disaring merupakan kumpulan individu yang telah sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang di butuhkan.

2.1.2.6 Kendala Dalam Rekrutmen

Perlu ditekankan terlebih dahulu dalam pencarian calon pegawai suatu perusahaan harus menyadari bahwa mereka menghadapi beberapa kendala. Berbagai penelitian dan pengalaman banyak orang dalam hal rekrutmen menunjukkan bahwa kendala yang biasa dihadapi itu dapat mengambil tiga bentuk, yaitu data yang bersumber dari organisasi yang bersangkutan, kebiasaan para pencari tenaga kerja dan faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan dimasa organisasi bergerak (Siagian, 2018).

2.1.3 Seleksi

2.1.3.1 Pengertian Seleksi

Seleksi merupakan usaha yang sistematis yang dilaksukn guna lebih menjamin bahwa mereka yang diterima adalah mereka yang dianggap paling tepat dengan kriteria yang telah ditetapkan serta jumlah yang dibutuhkan. Usaha-usaha yang sistematis seperti dengan melakukan tahapan berikut : seleksi dokumen, psikotes, tes intelegensi, tes kepribadian, tes bakat, tes kemampuan, tes kesehatan dan wawancara, menurut Umar (dalam Fransisca, 2012)

Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilakukan. Ha; ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini dinamakan seleksi. Proses seleksi sebagai sarana yang digunakan dalam memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Prosesnya dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Berdasarkan pengertian itu maka kegiatan seleksi mempunyai arti yang sangat strategis dan penting bagi perusahaan. Apabila dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia secara wajar, maka proses seleksi akan dapat menghasilkan pilihan karyawan yang dapat diharapkan kelak memberikan kontribusi yang positif dan baik, menurut Rival (dalam, 2012).

2.1.3.2 Tujuan Seleksi

Seleksi bertujuan untuk memilih tenaga kerja yang diinginkan. seleksi merupakan proses dua arah dimana organisasi menawarkan posisi kerja dengan kompensasi yang layak, sedangkan calon pelamar mengevaluasi organisasi dan daya Tarik posisi serta imbalan yang ditawarkan organisasi. Tetapi dalam kenyataannya proses seleksi masih merupakan proses satu arah, dimana posisi pelamar hanya menerima posisi pekerjaan yang ditawarkan organisasi, sementara organisasi mempunyai kedudukan lebih kuat untuk melakukan tawar-menawar pada pelamar (dalam Isnawati, 2017)

2.1.3.3 Kualifikasi Dasar Seleksi

Kualifikasi yang menjadi dasar pelaksanaan seleksi diberbagai perusahaan adalah sebagai berikut (dalam Isnawati, 2017)

1. Keahlian, keahlian digolongkan menjadi tiga macam yaitu, skill (keahlian yang dimiliki oleh pegawai), human skill (keahlian yang dimiliki sub sub pimpinan), conceptual skill (keahlian yang dimiliki oleh pucuk pimpinan).
2. Pengalaman, pengalaman kerja seseorang hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai.
3. Kesehatan fisik, kesehatan fisik penting untuk dapat menduduki suatu jabatan, tidak mungkin seseorang bisa menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik jika sering sakit
4. Pendidikan, pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang dapat menyelesaikan suatu pekerjaan.
5. Usia, usia harus mendapat perhatian karena akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja, dan tanggungjawab seseorang pegawai.
6. Kerja sama, kesediaan kerja sama baik vertical maupun horizontal merupakan kunci keberhasilan perusahaan, asalkan kerja sama itu sifatnya positif serta berasaskan kemampuan.
7. Kejujuran, merupakan kualifikasi yang sangat penting karena kejujuran merupakan kunci untuk mendelegasikan tugas kepada seseorang.

8. Inisiatif dan kreatif, dapat membuat seseorang mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.
9. Disiplin, untuk menyelesaikan tugas dengan baik seseorang harus disiplin, baik pada dirinya sendiri maupun pada peraturan perusahaan.

2.1.3.4 Jenis – Jenis Seleksi

Seleksi merupakan proses untuk mencari orang-orang dengan kualifikais yang mereka miliki. Berikut adalah beberapa jenis seleksi diantaranya yaitu :

1. Seleksi Administratif

Yaitu seleksi berupa surat-surat yang dimiliki pelamar untuk memenuhi apakah sudah sesuai dengan persyaratan yang diminta perusahaan, antara lain :

- a. Ijazah
- b. Riwayat hidup
- c. Domisili
- d. Surat lamaran
- e. Pas foto
- f. Copy identitas
- g. Pengalaman kerja
- h. Surat keterangan sehat dari dokter
- i. Akte kelahiran

2. Seleksi tertulis

- a. Tes kecerdasan
- b. Tes kepribadian
- c. Tes bakat
- e. Tes minat
- f. Tes prestasi

3. Seleksi Tidak Tertulis.

- a. Wawancara
- b. Praktik
- c. Kesehatan/medis

2.1.4 Penempatan Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Penempatan Karyawan

Menurut teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang dimaksud dengan penempatan adalah penguasaan seseorang untuk menduduki jabatan, menyelenggarakan fungsi, dan menjalankan aktivitas tertentu. Dengan kata lain, penempatan adalah alokasi sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaan tertentu. Berikut ini adalah pengertian penempatan karyawan menurut beberapa para ahli yaitu:

- a. Menurut Tohardi dalam Priansa (2016:125), menyatakan bahwa penempatan adalah menempatkan pegawai pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya atau dengan kata lain proses mengetahui karakter atau syarat-syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tugas.
- b. Menurut Badriyah (2015) “Penempatan kerja adalah kebijaksanaan terhadap sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk karyawan baru yang akan direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (transfer), dan penurunan jabatan (demosi) atau bahkan pemutusan hubungan kerja.”
- c. Menurut Hartatik (2014) “Penempatan kerja adalah informasi analisis jabatan pekerjaan yang digunakan untuk menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan agar mereka bekerja secara efektif

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Dipertimbangkan dalam Penempatan Karyawan

Adapun faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan karyawan menurut Sastrohadiwiryo (dalam Fadilah) adalah:

- a. Faktor latar belakang pendidikan
- b. Faktor kesehatan jasmani dan rohani
- c. Faktor pengalaman kerja
- d. Faktor umur sumber daya manusia

- e. Faktor jenis kelamin
- f. Faktor status perkawinan
- g. Faktor minat dan hobi

Penempatan karyawan bagi karyawan yang lulus seleksi dipertimbangkan beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Manajer tenaga kerja yang professional biasanya selalu jeli terhadap karakteristik dan kualifikasi yang dimiliki para tenaga kerja yang akan ditempatkan dalam satu tugas dan pekerjaan tertentu.

Menurut Priansa (2016:129) faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan dalam organisasi, yaitu :

- a. Faktor Prestasi Akademik

Faktor akademis yang telah dicapai oleh karyawan yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan tertentu harus dapat dijadikan sebagai pertimbangan. Melalui pertimbangan faktor prestasi akademis maka karyawan tersebut dapat ditempatkan sesuai dengan prestasinya tersebut.

- b. Faktor Pengalaman

Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan hendaknya perlu mendapatkan pertimbangan pada saat penempatan karyawan. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh karyawan maka kecenderungan karyawan untuk menguasai tugas dan pekerjaannya semakin tinggi

- c. Faktor Kesehatan Fisik dan Mental

Faktor fisik dan mental perlu dipertimbangkan dalam penempatan karyawan karena tanpa pertimbangan yang matang maka hal-hal yang bakal merugikan organisasi akan terjadi. Penempatan karyawan pada tugas dan pekerjaan tertentu harus disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental karyawan yang bersangkutan.

- d. Faktor Status Perkawinan

Status perkawinan karyawan perlu mendapat perhatian yang sangat penting. Selain untuk kepentingan kepegawaian juga sebagai bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan. Karyawan yang masih lajang memiliki kesempatan yang lebih luas untuk ditempatkan diberbagai

daerah yang membutuhkan sedangkan yang sudah menikah cenderung lebih terkekang.

e. Faktor Usia

Faktor usia merupakan salah satu pertimbangan dalam penempatan karyawan, karyawan dengan usia lebih muda relatif memiliki produktivitas dan kinerja yang tinggi dibandingkan dengan karyawan dengan usia yang lebih tua.

2.1.4.3 Tujuan Penempatan Karyawan

Menurut Badriyah (2015) “Penempatan kerja karyawan dilakukan dengan berbagai alasan yang berhubungan dengan perencanaan sumber daya manusia atau memanfaatkan tenaga kerja secara lebih efektif dan efisien, yang dapat disebabkan oleh tantangan yang dihadapi organisasi dan ketersediaan karyawan secara internal dan eksternal, peningkatan karier dalam aspek pengembangan sumber daya manusia, kepuasan kerja, dan motivasi kerja.”

Menurutnya penempatan kerja dilakukan dengan tujuan untuk memberikan pekerjaan yang tepat kepada karyawan yang tepat agar pekerjaan yang dilakukannya dapat selesai dengan efektif dan efisien, selain itu penempatan kerja dilakukan agar karyawan mendapatkan tempat yang membuatnya nyaman untuk bekerja sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkat. Oleh karena itu penempatan kerja yang dilakukan harus dapat memenuhi beberapa kriteria, yaitu:

1. Karyawan dapat melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
2. Tempat karyawan bekerja merupakan tempat yang tepat baginya untuk berkarya dan meniti karier.
3. Karyawan dapat diterima dan disenangi oleh orang-orang di tempat kerjanya. Seperti rekan kerja, atasan, dan bawahan.

2.1.4.4 Indikator Penempatan Karyawan

Ada beberapa indikator yang harus diperhatikan dalam penempatan karyawan menurut Hartatik (2014) yaitu :

1. Kemampuan adalah daya tamping seseorang individu melakukan beragam tugas dlam suatu pekerjaan
2. Kecakapan adalah sautu hal yang banyak berhubungan dengan menggunakan gerakan anggota badan sehingga memiliki ketangkasan berupa gerakan yang luwes, teratur, tepat dan lancer.
3. Keahlian adalah kemampuan dalam melakukan sesuatu kepada sebuah peran.

2.1.5 Gaji

2.1.5.1 Pengertian Gaji

Upah/gaji adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau undang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya. Dewan penelitian pengupahan nasional mendefenisikan upah sebagai suatu penerimaan imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk seatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan serta fungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi.

Sistem imbalan yang baik adalah system yang menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dating berbagai sikap dan perilaku posesif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi (Siagian, 2018).

2.1.5.2 Tujuan Pemberian Gaji

Tujuan pemberian gaji atau balas jasa pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah secara lebih rinci tujuan pemberian gaji adalah sebagi berikut:

1. Menghargai prestasi kerja

Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

2. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi.

3. Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4. Memproleh karyawan bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5. Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan ditempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

6. Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya system administrasi kompensasi yang baik pula.

2.1.5.3 Indikator-Indikator Gaji

Gaji wajib diberikan kepada seseorang karyawan tetap secara periodik yang artinya apabila karyawan tersebut tidak masuk kerja namun gajinya tetap dibayarkan pemberian gaji ini didasarkan pada beberapa indikator, yaitu di antaranya:

1. Menurut prestasi kerja

Pemberian gaji berdasarkan cara ini langsung mengaitkan besarnya gaji dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Berarti besarnya gaji ditentukan atas dasar banyak tidaknya pekerjaan yang dicapai dalam waktu kerja karyawan untuk menghasilkan atau mencapai target yang diinginkan perusahaan.

2. Menurut lama kerja

Pemberian gaji berdasarkan cara ini ditentukan berdasarkan lamanya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, biasanya perjam, perhari, perminggu atau perbulan.

3. Menurut senioritas

Cara pemberian gaji seperti ini ditentukan atas dasar masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan pada suatu organisasi dalam waktu yang kerja.

4. Menurut kebutuhan

Cara ini menentukan pemberian gaji berdasarkan urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Artinya gaji yang diberikan wajar untuk memenuhi kehidupan sehari-hari tidak berlebihan dan tidak juga kekurangan.

2.1.5.4 Faktor-Faktor yang Menentukan Gaji

Faktor-faktor ini sekaligus menjadi tantangan dalam perencanaan dan penentuan gaji menurut Rival (dalam Isnawati, 2017). Adapun faktor-faktor yang menentukan gaji adalah :

1. Tingkat Gaji yang Lazim

Tingkat gaji yang lazim dilihat dari kaca mata evaluasi jabatan

2. Serikat Buruh

Serikat buruh bisa menjadi kekuatan besar untuk memaksa perusahaan memberikan gaji yang lebih besar dibandingkan dengan hasil evaluasi jabatan

3. Pemerintah

Pemerintah dapat menentukan tarif upah minimum, jam kerja standar, dan tunjangan yang harus dipatuhi oleh pengusaha, dimana bisa terjadi upah minimum para pekerja melebihi yang telah ditentukan oleh evaluasi jabatan,

4. Kebijakan dan Strategi Penggajian

Kebijakan seperti mengusahakan gaji diatas harga pasar dalam upaya menghadapi persaingan

5. Faktor Internasional

Penyesuaian gaji untuk merangsang pekerja untuk ditempatkan di suatu negara yang mungkin tidak diminati.

6. Nilai yang Sebanding dan Pembayaran yang Sama

Penyesuaian gaji pada pekerja yang berbeda, tetapi memiliki poin dan derajat yang sama tapi mempunyai gaji yang berbeda.

7. Biaya dan Produktifitas

Tenaga kerja yang berpengaruh terhadap keuntungan perusahaan, mengharuskan melakukan penyesuaian antara pegawai baru dengan pegawai lama, dengan gaji yang diterima relative tetap, kemudian diberikan bonus untuk pekerja jika perusahaan mengalami keuntungan.

2.1.6 Kinerja Karyawan

2.1.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performce* atau *actual performance* (prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance* oleh *vroom*. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat dilihat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan.

Menurut Kasmir (2019:182) Kinerja merupakan “hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut Mangkunegara dalam Kurniawan (2016) Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjangkau tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Hamalik, Oemar dalam Mukayam (2007) Kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang diukur. Ada beberapa cara dalam mengukur kinerja secara umum, yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian secara mendasar yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pertanyaan yang disampaikan, keputusan yang diambil, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja. Jadi kinerja berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang diukur berdasarkan kuantitas maupun kualitas.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tinggi rendahnya kinerja karyawan tentunya dipengaruhi oleh faktor – faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan
2. Tingkat usaha yang dicurahkan
3. Dukungan organisasi

Faktor yang mempengaruhi kinerja (Prawirosentono, 1999) adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat – akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien dan sebaliknya.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan.

2.1.6.3 Indikator Kinerja

Selain faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, ada beberapa indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.

2. Inisiatif

Adanya motivasi dan inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

3. Ketepatan waktu

Berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan dengan tepat pada waktunya. Ketepatan waktu menunjukkan efektivitas penggunaan alokasi waktu yang tersedia.

4. Kemampuan

Menunjukkan kapasitas anggota organisasi dalam melakukan tugas dan fungsinya yang baik.

5. Komunikasi

Menekankan koordinasi dan komunikasi antara anggota organisasi.

Pengukuran kinerja mencakup penetapan indikator kinerja dan penetapan capaian indikator kinerja. Menurut Dessler (2010 hal.329) menyebutkan bahwa terdapat enam indikator dari kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan,
2. Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu,
3. Pengetahuan mengenai pekerjaan adalah keahlian praktis dan teknik serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan,
4. Kepercayaan adalah tingkatan dimana pegawai dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan tindak lanjutnya,
5. Ketersediaan adalah tingkatan dimana pegawai tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran,
6. Kebebasan adalah sejauhmana pekerjaan bisa dilakukan sendiri dengan atautanpa pengawasan supervisor

2.1.6 Kuisisioner

Kuisisioner merupakan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kumpulan pertanyaan yang berisi hal-hal yang ingin diteliti, dalam hal ini adalah tentang pengaruh rekrutmen (X_1) seleksi (X_2) penempatan (X_3) dan gaji (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y). Pada penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Nazir, 2003) dengan tingkat sebagai berikut : Sangat Puas (SP), Puas (P), Cukup Puas (CP), Tidak Puas (TP), dan Sangat Tidak Puas (STP).

Ciri khas dari skala *likert* adalah makin tinggi skor yang diperoleh dari seorang responden maka itu bisa menjadi indikasi bahwa responden tersebut

sikapnya makin positif terhadap objek yang ingin diteliti oleh peneliti. Adapun tabel kuisisioner skala likert dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1 Kuisisioner Skala Likert

| Kategori | Skor |
|-------------------------|------|
| Sangat Tidak Puas (STP) | 1 |
| Tidak Puas (TP) | 2 |
| Cukup Puas (CP) | 3 |
| Puas (P) | 4 |
| Sangat Puas (SP) | 5 |

Sumber : Buku *Quisioner*

2.1.7 Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrument pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Kesahihan (validitas) adalah tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrument tersebut (Hadi, 1991). Suatu angket/kuisisioner dikatakan sah (*valid*) jika pertanyaan pada suatu angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Analisis kesahihan atribut bertujuan untuk menguji apakah tiap atribut pertanyaan telah mengungkapkan factor yang ingin diselidiki sesuai dengan kondisi populasinya. Suatu atribut dikatakan sah apabila korelasi atribut dengan factor positif t hitung $>$ t tabel. Pengujian terhadap validasi *item* dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Korelasi Momen Pearson (aplikasi uji validitas dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 27). Pengukuran uji validitas digunakan rumus korelasi product moment, sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N\sum X^2 - (\sum X)^2, N\sum Y^2 - (\sum Y)^2}} \dots\dots\dots \text{Pers.}(2.1)$$

Dimana:

r = koefisien korelasi product moment

N = jumlah responden

X = skor pernyataan dari setiap responden

Y = skor total pernyataan dari setiap responden

ΣX^2 = kuadrat dari total jumlah variabel x

ΣY^2 = kuadrat dari total jumlah variabel y

Data akan dianggap valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini berarti pernyataan dalam kuesioner memiliki validitas konstruk atau terdapat konsistensi internal antar butir pertanyaan.

2.1.8 Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam penggunaannya atau tanggapan responden terhadap keseluruhan item pertanyaan yang diajukan. Hadi (1991), mengatakan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur (instrument) dapat memperlihatkan kemampuan atau stabilitas hasil pengamatan bila diukur dengan instrument tersebut dalam waktu berikutnya dengan kondisi tetap apabila diukur tidak terjadi perubahan. Keandalan berarti bahwa berapa kalipun atribut – atribut kuisisioner ditanyakan kepada responden yang berlainan, hasilnya tidak akan menyimpang terlalu jauh dari rata-rata jawaban responden untuk atribut tersebut. Sama halnya dengan pengujian validitas. Pengujian reabilitas juga menggunakan bantuan *software* SPSS16. Pada uji validitas dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum a_i^2}{a_t^2} \right) \dots \dots \dots \text{Pers. (2.2)}$$

keterangan :

R = Koefisien reabilitas instrument

K = Banyak butir pertanyaan

Σa_i^2 = Total variansi butir

a_t^2 = Total varian

2.1.9 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah hasil yang diperoleh yang digunakan sebagai alat prediksi yang baik dan tidak bisa memenuhi beberapa asumsi

- a. Uji Normalitas

Pengujian asumsi ini berfungsi untuk menguji apakah dalam model regresi variable terikat dan variable bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, uji normalitas dalam penelitian menggunakan analisis grafik. Persyaratan normalitas sebaran data, yaitu jika residual berasal dari distribusi normal maka nilai-nilai sebaran data berada pada era disekitar garis lurus menurut Albert (dalam Isnawati, 2017).

b. Uji Multikoloniaritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Model regresi ini yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel ini saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Untuk menguji ada atau tidaknya multikoloniaritas dapat dilakukan dengan melihat nilai dari *Tolirance Variabel* dan *Variance Inflantion Factor (VIF)* menurut Albert (dalam Isnawati, 2017)

- Jika nilai tolerance > 0,1 maka ada multikoloniaritas
- Jika nilai VIF < 10 maka ada multikoloniaritas.

Uji multikoloniaritas dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{(1-R^2)} \dots\dots\dots \text{Pers.(2.3)}$$

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi digunakan untuk menguji apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan penggunaan pada periode t-1 (sebelumnya) yang bisa muncul dalam penelitian *time series*. Pengujian adanya autokorelasi dilakukan uji Durbin – Watson (DW test) menurut Albert (dalam Isnawati,2017)

- Jika angka D – W antara dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- Jika angka D – W antara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- Jika angka D – W diatas +2 berarti ada autokorelasi negative

Hal yang dilakukan untuk mendeteksi adanya autokorelasi dalam model regresi linier berganda adalah menggunakan metode Durbin-Watson. Durbin-Watson telah berhasil mengembangkan suatu metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya masalah autokorelasi dalam model regresi linier berganda menggunakan pengujian hipotesis dengan statistik uji yang cukup populer. Hipotesis untuk uji Durbin-Watson adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$ (Tidak terdapat autokorelasi)

$H_1 : \rho \neq 0$ (Terdapat autokorelasi)

$$d = \frac{\sum_{i=2}^n (e_i - e_{i-1})^2}{\sum_{i=1}^n e_i^2} \dots\dots\dots \text{Pers.}(2.4)$$

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* dari residual suatu pengamatan lain. Dasar analisis *scatterplot* adalah jika pola tertentu yang teratur, maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan jika tidak membentuk pola atau jika titik-titik tidak menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, berarti terjadi heteroskedastisitas menurut Albert (dalam Isnawati, 2017).

Pendeteksian penyimpangan asumsi homoskedastisitas ini dapat dilakukan dengan uji gletser. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolute residual μ_i dari regresi kuadrat terkecil biasa terhadap variabel X.

Hipotesis uji Glejser yakni :

H_0 : Tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

H_1 : Terjadi masalah heteroskedastisitas

Diasumsikan bahwa varian dari residual mempunyai fungsi sebagai berikut:

$$\sigma_i^2 = f(\alpha_0 + \alpha_1 Z_{1i}) \dots\dots\dots \text{Pers.}(2.5)$$

2.1.10 Regresi Linier Berganda

Regresi linier adalah statistic yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau beberapa variabel terhadap satu buah variabel. Variabel yang mempengaruhi sering disebut variabel bebas, variabel independen atau variabel penjelas. Variabel yang dipengaruhi sering disebut dengan variabel terikat atau variabel dependen.

Regresi linier berganda adalah regresi dimana variabel terikat (Y) dihubungkan dari satu variabel, dua variabel dan seterusnya variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 , ..., X_e) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linier. Penambahan variabel bebas ini diharapkan dapat lebih menjelaskan karakteristik hubungan yang ada walaupun masih ada variabel yang terabaikan.

Tujuan Analisis Regresi ini yaitu, untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis regresi linier merupakan metode statistic yang paling jamak dipergunakan dalam penelitian social, terutama penelitian ekonomi. Program computer yang paling banyak digunakan adalah SPSS (*Statistic Package For Service Solution*) Arikunto, Suharsimi (2006). Analisis regresi linier berganda sebenarnya sama dengan analisis regresi linier sederhana, hanya variabel bebasnya lebih dari satu, persamaan umumnya adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 \dots + b_e X_e + e \dots \dots \dots \text{Pers. (2.6)}$$

Keterangan :

- Y : Variabel terikat
- a, b_1 , b_2 , b_3 , b_4 : Koefisien regresi
- X_1 , X_2 , X_3 , X_4 : Variabel bebas
- E : Error

Analisis regresi linier berganda memerlukan pengujian secara serempak dengan menggunakan F_{hitung} dengan F_{tabel} atau melihat signifikansi pada output SPSS. Dalam beberapa kasus dapat terjadi bahwa secara simultan (serempak)

beberapa variabel mempunyai pengaruh yang signifikan, tetapi secara parsial tidak. Penggunaan metode regresi linier berganda memerlukan asumsi klasik yang secara statistik harus dipenuhi. Asumsi klasik tersebut meliputi asumsi normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, heteroskedasitas dan asumsi.

2.1.11 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Apabila nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependennya. Uji ini bertujuan untuk menentukan oroporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Apabila analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka yang digunakan adalah nilai *R Square*. Namun, apabila analisis yang digunakan adalah regresi berganda, maka yang digunakan adalah *Adjusted Square*.

Hasil perhitungan *Adjust R²* dapat dilihat pada output *model Summary*. Pada kolom *Adjust R2* dapat diketahui beberapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Untuk mengevaluasi model regresi terbaik, penelitian ini berpatokan pada nilai *Adjust R Square* atau koefisien determinasi yang sudah disesuaikan karena apabila memakai nilai *R Square* akan meimbulkan suatu bias yang dapat meningkatkan R^2 jika ada penambahan variabel independen. Berbeda dengan *R Square*, nilai *Adjust R Square* tidak akan menimbulkan bias karena nilai *R Square* dapat naik atau turun apabila sebuah variabel independen ditambahkan dalam model.

Menurut Setiaji (2004:20) Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Rumus R^2 yang digunakan adalah:

$$R^2 = \frac{(r_{yx_1})^2 + (r_{yx_2})^2 - 2(r_{yx_1})(r_{yx_2})(r_{x_1x_2})}{1 - (r_{x_1x_2})^2} \dots\dots\dots \text{Pers.(2.7)}$$

Keterangan :

- R² : Koefisien determinasi
- R_{yx₁} : Korelasi sederhana antara X₁ dengan Y
- R_{yx₂} : Korelasi sederhana antara X₂ dengan Y
- R_{x₁x₂} : Korelasi sederhana antara X₁ dengan X₂

Maka jika R² yang mendekati nol, berarti variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat. Jika R² yang mendekati satu, berarti variabel bebas secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.

2.1.12 Uji F

Pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (independen) secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Pengujian terhadap pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap perubahan nilai variabel dependen dapat dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan (*explained*) oleh perubahan nilai semua variabel independen, ataupun uji untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan.

Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} jika F_{hitung} > F_{tabel} (H₀ ditolak H₁ diterima) maka model signifikan atau bisa dilihat dalam kolom signifikasi pada Anova (dengan SPSS, menggunakan Uji Regresi. Model signifikan selama kolom signifikasi (%) < Alpa, biasanya paling besar Alpa 10% atau 5% atau 1%). Dan sebaliknya F_{hitung} < F_{tabel}, maka model tidak signifikan,

hal ini juga ditandai nilai kolom signifikan (%) akan lebih besar dari alpha. Adapun rumus uji F yaitu :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (n-k)} \dots\dots\dots \text{Pers.}(2.8)$$

Keterangan :

- R^2 : Koefisien determinasi
 N : Jumlah sampel
 K : Jumlah variabel

2.1.13 Uji t

Uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen, uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t table atau dengan melihat kolom signifikan pada masing-masing t hitung. Proses uji t identik dengan uji F (perhitungan SPSS pada *Coefficient Regression*). Adapun rumus uji t yaitu:

$$t = \frac{X - \mu_0}{s\sqrt{n}} \dots\dots\dots \text{Pers.}(2.9)$$

Keterangan:

- X : Rata – rata sampel
 μ_0 : Rata – rata spesifik atau rata – rata tertentu
 s : S tandar deviasi sampel

2.2 Peneliti Terdahulu

Sebelumnya terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Yusmaniarti (2018) melakukan penelitian tentang Pengaruh Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh. Rekrutmen karyawan merupakan

sebuah proses penarikan calon karyawan untuk mengisi lowongan yang terdapat dalam perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pula suatu prestasi atau performa kerja. Seharusnya, karyawan adalah pemacu dalam mencapai tujuan sesuatu perusahaan namun, tidak kalah juga karyawan penyebab runtuhnya perusahaan. Justru rekrutmen karyawan pasti berperan dalam hal ini penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Rekrutmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh. Dalam skripsi ini peneliti menggunakan metode penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung guna memperoleh data dengan angket. Sampel yang digunakan adalah sampel random sampling yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi itu yang berjumlah 100 orang. Dengan jumlah populasi (N) karyawan bagi tahun 2018 sebanyak 161 orang dengan tingkat persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dikehendaki (e) sebesar 0.061 atau 6.1%. data dianalisa dengan uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji linieritas, uji heteroskedastisitas dan uji regresi sederhana (uji t) dengan menggunakan aplikasi SPSS 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan besar nilai pengaruh rekrutmen karyawan terhadap kinerja adalah 40 %.

2. Oktaviani Silvi (2020) Masalah pokok dalam penelitian ini adalah apakah proses rekrutmen, seleksi, dan gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Navya Retail Indonesia Area Surabaya. Terdapat beberapa karyawan pada PT. Navya Retail Indonesia Area Surabaya dengan latar belakang Pendidikan S1 yang bekerja sebagai pramuniaga atau SPG. Hal ini karena 2 alasan. Yang pertama, keputusan mengambil pekerjaan tersebut didasari karena banyak tempat kerja yang menuntut adanya pengalaman bekerja. Yang kedua karena desakan financial, yang

memaksa mereka untuk bisa mendapatkan pemasukan sembari mencari pekerjaan yang sesuai dengan skill dan latar belakang pendidikan mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh proses rekrutmen, seleksi, dan gaji terhadap kinerja karyawan PT. Navya Retail Indonesia Area Surabaya. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini kurang dari 100 orang, sehingga seluruh anggota populasi diambil semua. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Navya Retail Indonesia Area Surabaya sejumlah 50 Orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Sedangkan analisisnya menggunakan statistik regresi linier berganda untuk menguji hipotesis dengan bantuan program SPSS (*statistical program for social science*). Sedangkan uji yang digunakan Uji Validitas dan Realiabilitas, Uji Hipotesis, Uji Autokorelasi dan Determinan. Pada hasil temuan analisis dengan menggunakan regresi linier berganda yang sekaligus menjawab hipotesis dan menyimpulkan bahwa, Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah paling signifikan diantara variabel yang lain yaitu, sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,948 > t$ tabel $2,009$. Nilai signifikan untuk pengaruh variabel Proses Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,888 > t$ tabel $2,009$. Nilai signifikan untuk pengaruh variabel Gaji terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,016 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,501 > t$ tabel $2,009$.

3. Saputra Imam Nur (2017) Rekrutmen dan penempatan karyawan yang tidak tepat akan mengakibatkan prestasi kerja karyawan tidak tercapai secara optimal. Untuk mendapatkan karyawan yang berprestasi dalam bekerja, perusahaan harus lebih memperhatikan rekrutmen dan penempatan karyawan secara baik dan benar, sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada BNI KCU Makassar dan apakah penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada BNI KCU Makassar.

Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner terhadap 100 karyawan BNI KCU Makassar dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknik *sample random sampling* untuk pengambilan sample. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik dengan metode kuadrat terkecil atau *Ordinary Least Square (OLS)*, uji hipotesis melalui uji-F dan uji-t serta uji korelasi linear berganda (R) dan koefisien determinasi (R²) dengan bantuan software SPSS 16.0 For windows. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan hasil uji-t terhadap variabel rekrutmen sebesar 5.793, lebih besar dari t-tabel yaitu ($5.795 > 1.660$) dan signifikansinya lebih kecil dari 0,5 yaitu ($0.000 > 0.05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan pada BNI KCU Makassar, dan hasil uji-t terhadap variabel penempatan karyawan sebesar 3.490, lebih besar dari t-tabel yaitu ($3.490 > 1.660$) dan signifikansinya lebih kecil dari 0,5 yaitu ($0.001 > 0.05$). jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada BNI KCU Makassar.

4. Sitorus Fazrin Muhammad (2017) Penelitian ini dilakukan pada PT. Perusahaan Gas Negara Medan yang merupakan salah satu perusahaan BUMN. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh perekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Untuk memaksimalkan kinerja karyawan dalam bekerja maka perlu dilakukan proses perekrutmen karyawan yang jelas dan sistematis serta secara periodik dan berkesinambungan memberikan pelatihan pada karyawan sehingga kemampuan dan keterampilan dalam bekerja akan meningkatn. Jenis penelitian menggunakan penelitian asosiatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Perusahaan Gas Negara Medan sebanyak 58 orang, dan pengambilan sampel penelitian menggunakan sampel jenuh sehingga jumlah sampel penelitian sebanyak 58 responden. Jenis data menggunakan data primer dan sumber data diperoleh dari PT.

Perusahaan Gas Negara. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, studi pustaka dan observasi. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan rekrutmen dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Medan. Pada koefisien determinasi menunjukkan bahwa rekrutmen dan pelatihan mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, kemampuan rekrutmen dan pelatihan mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 80,50% dan sisanya sebesar 19,5% dapat dijelaskan variabel lainnya diluar lingkup penelitian yang tidak dilakukan, seperti kompensasi, pengembangan karir, insentif, deskripsi pekerjaan dan sebagainya.

5. Ibnu Abdul Ghoni (2021) Persaingan antar usaha semakin ketat dan kompetiti, tentu setiap perusahaan harus memiliki strategi-strategi khusus untuk memajukan laju usaha yang dijalani sehingga tidak tertinggal oleh kompetitor yang lain dan dapat mencapai tujuan dari organisasi. Proses untuk mencapai hal tersebut, diperlukan adanya peningkatan baik dalam konsep bisnis, strategi atau kualitas dari sumber daya manusia. Salah satu yang merupakan elemen dari manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi yaitu melakukan rekrutmen dan seleksi guna mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti pengaruh dari rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Dari latar belakang tersebut, penelitian ini mengambil judul “PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Sidogiri Pasuruan”. Jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan analisis regresi linier berganda. Lokasi penelitian berada di Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Sidogiri Pasuruan, dengan sampel 80 karyawan Kopontren Sidogiri Pasuruan. Kemudian data dikumpulkan dengan cara

membagikan kuesioner dan dokumentasi di tempat penelitian. Analisis data yang dilakukan yaitu dengan statistik deskriptif, regresi berganda dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi itu memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 17,3%. Dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi di Kopontren Sidogiri Pasuruan dilakukan dengan cukup baik sehingga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Kopontren Sidogiri Pasuruan.

6. Sutriyanto (2019) Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk mencapainya membutuhkan sumber daya yang berkualitas. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui: 1). Apakah rekrutmen mempengaruhi kinerja karyawan, 2). Apakah Seleksi mempengaruhi kinerja karyawan. 3). Apakah pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sample Non Probability dengan menggunakan metode sample jenuh, Dengan Jumlah reponden 37 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dengan bantuan aplikasi SPSS 22, dan melalui uji validitas, reabilitas, asumsi klasik, regresi liner berganda, uji hipotesis (Uji T parsial). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rekrutmen, seleksi karyawan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan. Hasil statistik uji t untuk variabel Rekrutmen diperoleh nilai t hitung sebesar 3,951 Dengan jumlah data sebanyak 37, dimana t tabel pada $\alpha = 10\% : 2 = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 33$ maka di peroleh t tabel = 1,692 Hasil menunjukkan bahwa t hitung > t tabel ($0,951 > ,1,692$), dengan nilai signifikan 0,492 lebih kecil dari 0,05 ($0,492 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,75 maka hipotesis yang menyatakan bahwa Rekrutmen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ditolak. Hasil menunjukkan bahwa t hitung > t tabel ($1,285 > 1,692$), dengan nilai signifikan 0,208 lebih kecil dari 0,05 ($0,262 < 1,692$), dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar

0,262 Seleksi Karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat ditolak. Hasil menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($2,078 > 1,692$), dengan nilai signifikan 0,46 lebih Besar dari 0,05 ($0,046 > 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar maka hipotesis yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dapat diterima. Hasil membuktikan hipotesis ke tiga bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

7. Saputri Dwilia (2022) dengan judul Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di ID Express Palembang. Penelitian ini dilakukan tujuannya untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Karakteristik Individu di ID Express Palembang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada 40 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Teknik yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product And Service Solution* (SPSS 24). Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan (Uji F) menunjukkan F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} yaitu $12,268 > 2,866$ atau $sig F (0,000) < 0,05$ maka disimpulkan H_0 ditolak. Artinya Rekrutmen (X_1), Pelatihan (X_2), dan Karakteristik Individu (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Kerja karyawan (Y) Dan dapat dilihat hasil regresi berganda antara variabel Rekrutmen (X_1) 0,419 dan variabel Pelatihan (X_2) 0,265 dan Karakteristik Individu (X_3) 0,300 terhadap Kinerja Kerja karyawan (Y) diperoleh nilai konstanta sebesar 1,285 sehingga persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = 1,285 + 0,419X_1 + 0,265X_2 + 0,300X_3$. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) diketahui nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,513 atau 51,3%. Artinya kontribusi variabel Rekrutmen (X_1), Pelatihan (X_2) dan Karakteristik Individu (X_3) mempengaruhi variabel Kinerja Kerja karyawan (Y) sebesar 51,3% dan

sisanya sebesar 48,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Adapun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah objek yang diteliti tempat dan beberapa variabel yang berbeda sehingga hasil dari penelitian ini juga berbeda.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pancaprima Ekabrothers yang beralamat di Jln. Prabu Siliwangi-PS. Kemis Kajaolalido No. 178A, RT.001/RW.003, Alam Jaya, Kec. Jatiuwung, Kota Tangerang, Banten. Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Juni 2023 sampai dengan selesai.

3.2 Objek Penelitian

Adapun objek penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan departemen QC PT. Pancaprima Ekabrothers. Pada proses penelitian dimulai dari menganalisis masukan dan kritikan dari karyawan dan kemudian diusulkan perbaikan dengan menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda.

3.3 Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah bersifat kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan suatu fenomena. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatempiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif, wawancara dan observasi langsung dengan didukung dengan penggunaan kuesioner.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Adapun data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden. Data primer yang digunakan pada penelitian ini adalah data hasil kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Pancaprima Ekabrothers yang meliputi 5 (lima) dimensi, yaitu rekrutmen, seleksi, penempatan, gaji dan kinerja karyawan.

2. Data sekunder

Data sekunder merujuk pada jenis data yang dikumpulkan oleh pihak lain atau diperoleh dari sumber yang sudah ada. Data sekunder yang digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya.

3.5 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian sedangkan sampel adalah sebagian kecil atau separuh dari objek penelitian. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 50 karyawan. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang mana secara keseluruhan jumlah populasi diambil dan dijadikan sampel.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi (pengamatan langsung) adalah aktivitas yang dilakukan untuk mengamati secara langsung suatu objek tertentu dengan tujuan memperoleh sejumlah data dan informasi terkait objek.

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dua orang atau lebih yang berlangsung antara narasumber dan pewawancara dengan tujuan mengumpulkan data-data berupa informasi.

3. Studi Literatur

Mencari referensi atau landasan teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Referensi ini dapat dari buku, jurnal dan situs-situs *online* di internet.

4. Kuesioner

Kuesioner adalah cara pengumpulan informasi atau data dengan membuat pertanyaan yang bertujuan untuk mempermudah dalam pengumpulan data yang diajukan kepada responden dengan cepat dan efisien. Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner tertutup dan disebarluaskan secara *online*, dimana untuk responden dapat mengisi pendapatnya disetiap kolom pertanyaan yang telah disediakan. Digunakan 5 tingkat skala likert untuk pengaruh rekrutmen, seleksi, penempatan, gaji dan kinerja karyawan yaitu terdiri dari:

- a. Sangat Puas (SP) dengan bobot nilai 5.
- b. Puas (P) dengan bobot nilai 4
- c. Cukup Puas (CP) dengan bobot nilai 3
- d. Tidak Puas (TP) dengan bobot nilai 2
- e. Sangat Tidak Puas (STP) dengan bobot nilai 1

3.7 Defenisi Variabel Oprasional

Variabel operasional adalah suatu atribut atau gejala yang bervariasi yang menjadi objek penelitian. Definisi variabel operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Rekrutmen (X1)

Rekrutmen (*recruitment*) adalah “proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan.

2. Seleksi (X2)

Seleksi merupakan usaha yang sistematis yang dilaksukn guna lebih menjamin bahwa mereka yang diterima adalah mereka yang dianggap

paling tepat dengan kriteria yang telah ditetapkan serta jumlah yang dibutuhkan.

3. Penempatan (X3)

Penempatan (*placement*) adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut (Hasibuan, 2009).

4. Gaji (X4)

Upah/gaji adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.

5. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

3.8 Metode Analisis

Analisis data adalah tahap dalam pengolahan data untuk menemukan informasi atau data yang digunakan dan yang dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk memecahkan suatu masalah. Adapun analisis yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji validitas

$$R_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2}} \dots \text{Pers. (3.1)}$$

Bila r dihitung lebih besar daripada r tabel, maka artinya variable *valid*.
Dapat juga digunakan rumus sebagai berikut:

2. Uji Reliabilitas

$$r = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum a_i^2}{a_i^2}\right) \dots\dots\dots \text{Pers.}(3.2)$$

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

$$\chi^2_{\text{hitung}} = \sum \frac{(f_0 - f_h)^2}{f_h} \dots\dots\dots \text{Pers. (3.3)}$$

b. Uji Multikoloniaritas

$$\text{VIF} = \frac{1}{(1-R^2)} \dots\dots\dots \text{Pers.}(3.4)$$

c. Uji autokorelasi

$$d = \frac{\sum_{i=2}^n (e_i - e_{i-1})^2}{\sum_{i=1}^n e_i^2} \dots\dots\dots \text{Pers.}(3.5)$$

d. Uji heterokedasitas

$$\sigma_i^2 = f(\alpha_0 + \alpha_1 Z_{1i}) \dots\dots\dots \text{Pers.}(3.6)$$

4. Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \dots\dots\dots \text{Pers. (3.7)}$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta

b₁, b₂ : Koefisien determinasi

X₁, : Rekrutmen

X₂ : Penempatan

5. Koefisien Determinasi (R²)

$$R^2 = \frac{(\text{ryx}_1)^2 + (\text{ryx}_2)^2 - 2(\text{ryx}_1)(\text{ryx}_2)(\text{rx}_1\text{x}_2)}{1 - (\text{rx}_1\text{x}_2)^2} \dots\dots\dots \text{Pers.}(3.8)$$

Keterangan :

R² : Koefisien determinasi

Ry_{x1} : Korelasi sederhana antara X₁ dengan Y

Ry_{x2} : Korelasi sederhana antara X₂ dengan Y

Rx_{1x2}: Korelasi sederhana antara X₁ dengan X₂

6. Uji F

Persamaan uji F adalah sebagai berikut

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (n-k)} \dots\dots\dots \text{Pers.(3.9)}$$

Keterangan :

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah sampel

k : Jumlah variable

7. Uji t

Persamaan uji t adalah sebagai berikut

$$t = \frac{X - \mu_0}{s\sqrt{n}} \dots\dots\dots \text{Pers.(3.10)}$$

Keterangan:

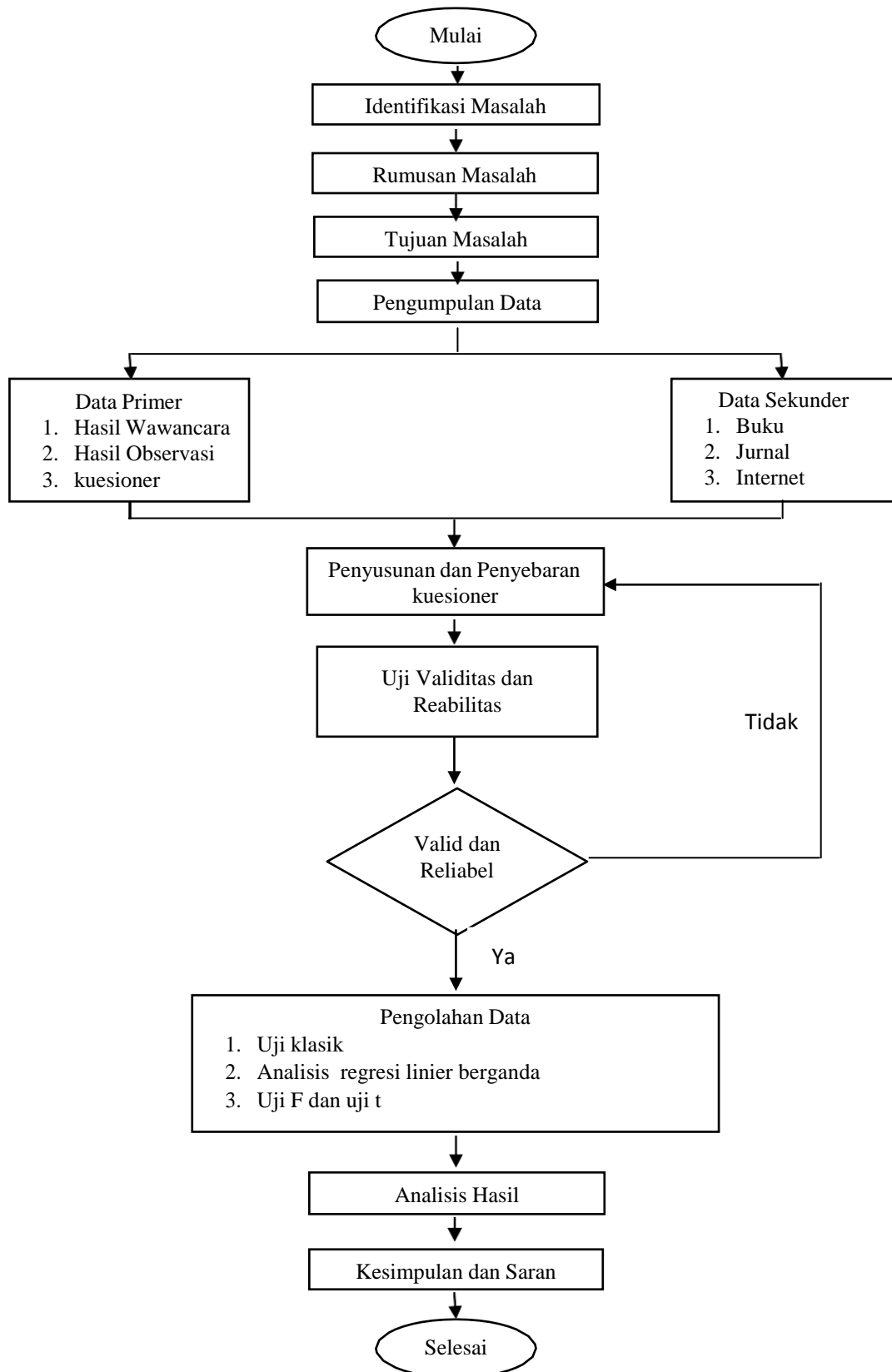
X : Rata-rata sampel

μ_0 : Rata-rata spesifik atau rata-rata tertentu

s : S tandar deviasi sampel

3.9 Diagram Alir Penelitian

Diagram alir penelitian dapat dilihat pada gambar 3.1 berikut ini;



Gambar 3.1 Diagram Alir (*Flow Chart*) Penelitian
Sumber; Pengolahan Data

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Pengumpulan Data

Untuk melihat pengaruh rekrutmen, seleksi, penempatan dan gaji terhadap kinerja karyawan, pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisisioner kepada karyawan PT. Pancapima Ekabrothers yang berada di departemen Personalia, QC, Warehouse dan Febrick. Untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan dalam penyebaran kuisisioner yaitu dengan menggunakan rumus *slovin*.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{102}{1 + 102(0,1)^2}$$

$$n = \frac{102}{1 + 102(0,01)} = \frac{102}{1 + 1,02}$$

$$n = \frac{102}{2,02}$$

$n = 50,4$ dibulatkan menjadi 50 responden

Dari penentuan jumlah responden didapatkan 50 responden yang nantinya akan mengisi kuisisioner, rekapitulasi dari sebaran kuisisioner terlampir (lampiran 1). Adapun kriteria dari responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil rekapitulasi data karyawan yang terlampir di (lampiran 2). Dapat dilihat bahwa sebanyak 22 responden adalah laki – laki, dan sebanyak 28 responden adalah wanita. Rekapitulasi dan persentase responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

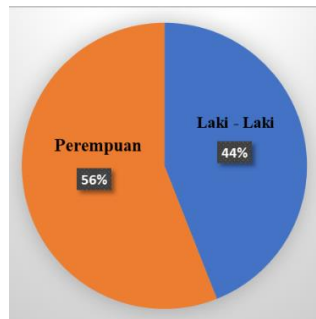
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|--------------------|--------|------------|
| Laki – Laki | 22 | 44% |
| Perempuan | 28 | 56% |
| Total | 50 | 100% |

Sumber: Data Kuisisioner

Berdasarkan data diatas, untuk lebih jelasnya dibuatkan grafik untuk mempermudah melihat hasil sebaran dari responden. Adapun grafik

responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut:



Gambar 4.1 Grafi Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Sumber: Pengolahan Data Exel

2. Berdasarkan Usia

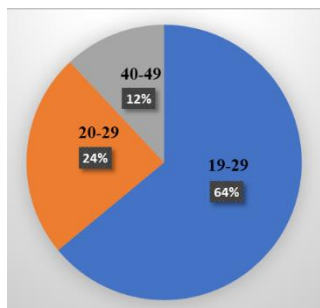
Dalam penelitian ini usia dikelompokkan menjadi tiga bagian, berdasarkan pengelompokkan tersebut pada usia 19-29 tahunlah yang dominan bekerja di PT. Pancaprima Ekabrothers. Rekapitulasi dan persentase responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah | Persentase |
|--------------|--------|------------|
| 19-29 | 32 | 64% |
| 30-39 | 12 | 24% |
| 40-59 | 6 | 12% |
| Total | 50 | 100% |

Sumber: Data Kuisisoner

Berdasarkan data diatas, untuk lebih jelasnya dibuatkan grafik untuk mempermudah melihat hasil sebaran dari responden. Adapun grafik responden berdasarkan usi dapat dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut:



Gambar 4.2 Grafik Responden Berdasarkan usia

Sumber: Pengolahan Data Exel

3. Berdasarkan Pendidikan

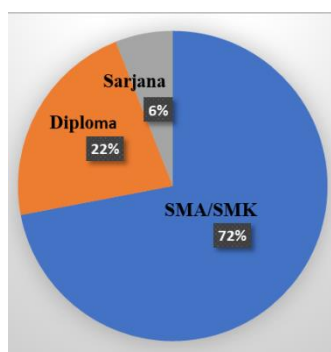
Responden yang paling banyak bekerja di PT. Pancaprima Ekabrothers adalah yang berpendidikan SMA/SMK dan yang paling sedikit adalah sarjana. Rekapitulasi dan persentase responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

| Pendidikan | Jumlah | Persentase |
|-------------------|---------------|-------------------|
| SMA/SMK | 36 | 72% |
| Diploma | 11 | 22% |
| Sarjana | 3 | 6% |
| Total | 50 | 100% |

Sumber: Data Kuisisoner

Berdasarkan data diatas, untuk lebih jelasnya dibuatkan grafik untuk mempermudah melihat hasil sebaran dari responden. Adapun grafik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada gambar 4.3 sebagai berikut:



Gambar 4.3 Grafik Responden Berdasarkan Pendidikan

Sumber: Pengolahan Data Exel

4. Berdasarkan Status Pegawai

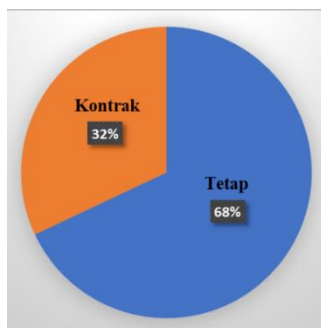
Kriteria responden dari status pegawai terbagi menjadi dua kelompok yaitu pegawai tetap dan pegawai kontrak. Rekapitulasi responden berdasarkan Status Pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Status Pegawai

| Stataus Pegawai | Jumlah | Persentase |
|------------------------|---------------|-------------------|
| Tetap | 34 | 68% |
| Kontrak | 16 | 32% |
| Total | 50 | 100% |

Sumber: Data Kuisisioner

Berdasarkan data diatas, untuk lebih jelasnya dibuatkan grafik untuk mempermudah melihat hasil sebaran dari responden. Adapun grafik responden berdasarkan status pegawai dapat dilihat pada gambar 4.4 sebagai berikut:



Gambar 4.4 Grafik Responden Berdasarkan Status Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Exel

5. Berdasarkan Departemen

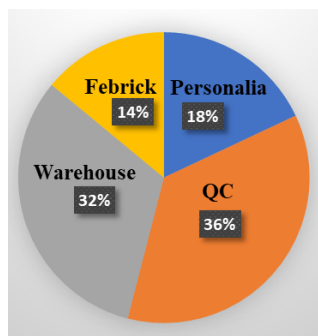
Dari hasil penelitian dan rekapitulasi data yang telah dilakukan ada empat departemen yang ikut ambil dalam pengisian kuisisioner. Persentase dan rekapitulasi responden berdasarkan departemen dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Departemen

| Departemen | Jumlah | Persentase |
|-------------------|---------------|-------------------|
| Personalia | 9 | 18% |
| QC | 18 | 36% |
| Warehouse | 16 | 32% |
| Febrick | 7 | 14% |
| Total | 50 | 100% |

Sumber: Data Kuisisioner

Berdasarkan data diatas, untuk lebih jelasnya dibuatkan grafik untuk mempermudah melihat hasil sebaran dari responden. Adapun grafik responden berdasarkan departemen dapat dilihat pada gambar 4.5 sebagai berikut:



Gambar 4.5 Grafik Responden Berdasarkan Departemen
 Sumber: Pengolahan Data Exel

4.1.2 Pengolahan Data

4.1.2.1 Uji Validitas

Dari pengolahan data dilakukan uji validitas yang digunakan untuk melihat valid atau tidaknya suatu dari kuisisioner yang disebarkan kepada responden.. Uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* $d(f)=n-2$ dengan α 0,05 dan $n =50$ ($N=50-2=48$) diperoleh r_{tabel} 0,2353. Jika r hitung lebih besar dari t tabel dan nilai r positif, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini::

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Validitas

| Variabel | Item | <i>Corrected item- Total Correlation</i> | r tabel | Keterangan |
|-----------|--------|--|-----------|------------|
| Rekrutmen | Item 1 | 0,372 | 0,2353 | Valid |
| | Item 2 | 0,335 | 0,2353 | Valid |
| | Item 3 | 0,392 | 0,2353 | Valid |
| | Item 4 | 0,354 | 0,2353 | Valid |
| | Item 5 | 0,308 | 0,2353 | Valid |
| | Item 6 | 0,337 | 0,2353 | Valid |
| Seleksi | Item 1 | 0,408 | 0,2353 | Valid |
| | Item 2 | 0,464 | 0,2353 | Valid |
| | Item 3 | 0,498 | 0,2353 | Valid |
| | Item 4 | 0,317 | 0,2353 | Valid |
| | Item 5 | 0,465 | 0,2353 | Valid |
| | Item 6 | 0,277 | 0,2353 | Valid |

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Validitas (Lanjutan)

| Variabel | Item | <i>Corrected item- Total Correlation</i> | r tabel | Keterangan |
|------------|--------|--|---------|------------|
| Penempatan | Item 1 | 0,431 | 0,2353 | Valid |
| | Item 2 | 0,434 | 0,2353 | Valid |
| | Item 3 | 0,371 | 0,2353 | Valid |
| | Item 4 | 0,319 | 0,2353 | Valid |
| | Item 5 | 0,424 | 0,2353 | Valid |
| | Item 6 | 0,419 | 0,2353 | Valid |
| Gaji | Item 1 | 0,370 | 0,2353 | Valid |
| | Item 2 | 0,400 | 0,2353 | Valid |
| | Item 3 | 0,433 | 0,2353 | Valid |
| | Item 4 | 0,402 | 0,2353 | Valid |
| | Item 5 | 0,337 | 0,2353 | Valid |
| | Item 6 | 0,338 | 0,2353 | Valid |
| Kinerja | Item 1 | 0,432 | 0,2353 | Valid |
| | Item 2 | 0,320 | 0,2353 | Valid |
| | Item 3 | 0,318 | 0,2353 | Valid |
| | Item 4 | 0,366 | 0,2353 | Valid |
| | Item 5 | 0,407 | 0,2353 | Valid |
| | Item 6 | 0,318 | 0,2353 | Valid |

Sumber: Pengolahan data

Dari tabel 4.6 hasil pengolahan data pada uji validitas menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga, atribut pertanyaan dari kuesioner penelitian pada variabel rekrutmen, seleksi, penempatan, gaji valid, hasil pengolahan data pada uji validitas juga dapat digunakan sebagai acuan dalam mengukur variabel yang akan diteliti pada PT. Pancaprima ekabrothers.

4.1.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu kejadian. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,6$. hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach Alpha</i> | Keterangan |
|------------|-----------------------|------------|
| Rekrutmen | 0,608 | Reliabel |
| Seleksi | 0,642 | Reliabel |
| Penempatan | 0,666 | Reliabel |
| Gaji | 0,647 | Reliabel |
| Kinerja | 0,624 | Reliabel |

Sumber: Pengolahan Data

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 ($\alpha > 0,60$), sehingga dapat diartikan bahwa variabel seluruh variabel penelitian adalah reliabel.

4.1.2.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji analisis grafik dan uji analisis statistik. Model regresi yang baik akan memiliki distribusi data normal, atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal.

Hasil uji normalitas menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas (*One- Sampel Kolmogorov*)

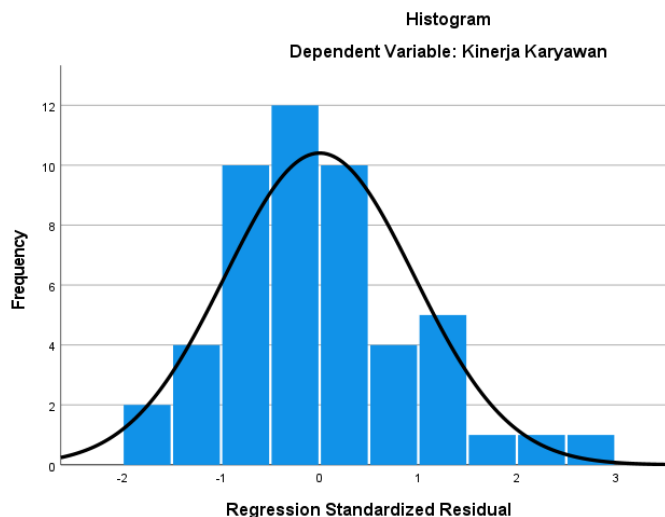
| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual | |
|---|-------------------------|----------------------------|------|
| N | | 50 | |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 | |
| | Std. Deviation | 2.44770715 | |
| Most Extreme Differences | Absolute | .097 | |
| | Positive | .097 | |
| | Negative | -.055 | |
| Test Statistic | | .097 | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | .200 ^d | |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e | Sig. | .281 | |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .270 |
| | | Upper Bound | .293 |

a. Test distribution is Normal.

Sumber: SPSS 27

Dari tabel 4.8 diatas dapat dilihat nilai *asympt. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari nilai signifikan 0,05 yang berarti data residual berdistribusi

normal. histogram dari uji normalitas dapat dilihat di Gambar 4.6 dibawah ini:

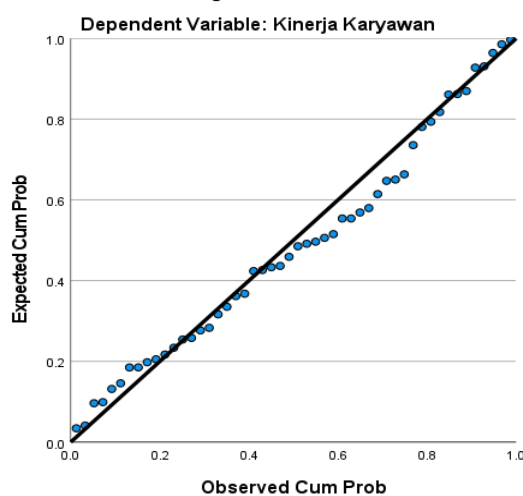


Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas (Grafik Histogram)

Sumber: SPSS 27

Dapat dilihat pada gambar 4.1 terlihat adanya perbandingan antara data observasi dengan distribusi yang mendeteksi distribusi normal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dilakukan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Untuk grafik *probability plot*, penyebaran dari regresi residualnya dapat dilihat pada gambar 4.7 dibawah ini:



Gambar 4.7 Hasil Uji Normalitas (Grafik Plot)

Sumber: SPSS 27

Dari gambar 4.7 terlihat variabel yang digunakan dinyatakan terdistribusi normal atau memenuhi asumsi normal. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar berdistribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah adanya korelasi kuat antara variabel bebas pada model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi kuat diantara variabel independen. Menguji ada atau tidaknya nilai *tolerance*, yaitu dengan melihat *Variance Inflation Factor* (VIF). Dimana jika nilai VIF < 10,00 maka model regresi bebas dari multikolinieritas. Dan jika nilai *tolerance* > 0,1 maka model regresi bebas dari multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas Metode VIF

| Model | Coefficients ^a | | | | | | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-----------|-------------------------|--|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Tolerance | VIF | |
| | B | Std. Error | Beta | | | | | |
| 1 (Constant) | 13.005 | 4.717 | | 2.757 | .008 | | | |
| Rekrutmen | -.073 | .108 | -.091 | -.677 | .502 | .938 | 1.066 | |
| Seleksi | .045 | .109 | .055 | .415 | .680 | .978 | 1.023 | |
| Penempatan | .206 | .144 | .214 | 1.432 | .159 | .765 | 1.308 | |
| Gaji | .291 | .125 | .353 | 2.326 | .025 | .737 | 1.357 | |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS 27

Dari tabel 4.9 terlihat bahwa hasil uji multikolinieritas untuk variabel penelitian menunjukkan nilai VIF variabel Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), Penempatan (X3), dan Gaji (X4) berada dalam range nilai < 10,00, dan nilai *tolerance* semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih besar dari 0,1 yang berarti tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Dikarenakan nilai VIF dan toleransi tidak memaanuhi multikolinieritas, maka uji regresi tidak bisa dilanjutkan ke model lainnya.

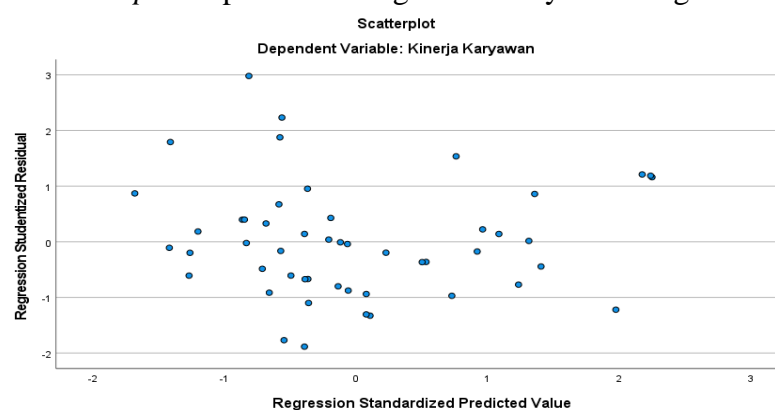
3. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah hubungan antara nilai-nilai yang dipisahkan satu sama lain dengan jeda waktu tertentu, uji durbin Watson adalah sebuah tes yang digunakan untuk mendeteksi terjadinya autokorelasi pada nilai residual (*prediction errors*) dari sebuah analisis regresi. Dari hasil autokorelasi menggunakan *spss 27* didapatkan nilai yaitu:

- Durbin-watson (*DW-Test*) adalah sebesar 2.340 sedangkan dalam
- DW - tabel untuk $k = 5$ dan $n = 50$ besarnya Dw-Tabel dL (batas bawah durbin warson) = 1.3346
- du (batas atas durbin Watson) = 1.7708, (5-d) = 2.660 d
- apat disimpulkan bahwa tidk terdapat autokorelasi karena $d (2.340) > dl (1.3346)$, dan $(5-d (2.660)) > du (1.7708)$

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedasitas adalah menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatn yang lain tetap, maka disebut homoskedasitas dan jika variansnya berbeda disebut heteroskedasitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskeditisitas dalam penelitian ini digunakan model grafik *scatterplot* dapat dilihat di gambar 4.8 yaitu sebagai berikut:



Gambar 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: SPSS 27

Dari gambar 4.8, *scatterplot*, dapat dilihat titik menyebar berada dibawah serta diatas sumbu Y. Dimana menjelaskan bahwa variabel bebas tidak

terjadi heteroskedastisitas. Sehingga model regresi dalam penelitian ini layak digunakan.

4.1.2.4 Analisis Regresi Linier berganda

Analisis regresi linier berganda yang mendasar pada hubungan antara dua variabel, yaitu variabel dependen dan independen. Sebagai variabel independen yaitu Rekrutmen X1, Seleksi X2, Penempatan X3, dan Gaji X4 sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10 Uji Regresi Linier Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 13.005 | 4.717 | | 2.757 | .008 |
| Rekrutmen Karyawan | -.073 | .108 | -.091 | -.677 | .502 |
| Seleksi Karyawan | .045 | .109 | .055 | .415 | .680 |
| Penempatan Karyawan | .206 | .144 | .214 | 1.432 | .159 |
| Gaji Karyawan | .291 | .125 | .353 | 2.326 | .025 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 27

Hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.10 diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13.005 - 0,073 X_1 + 0,045 X_2 + 0,206 X_3 + 0,291 X_4 + e$$

Arti model persamaan regresi linier berganda diatas adalah:

1. Nilai konstata model persamaan regresi adalah sebesar 13,005. Artinya jika variabel Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), Penempatan (X3), dan Gaji (X4) bernilai 0 (X=0), maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 13,005.
2. Nilai koefisien regresi Rekrutmen adalah sebesar -0,073. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel rekrutmrn meningkat sebesar 1 satuan, sedangkan variabel Seleksi (X2), Penempatan (X3) dan Gaji (X4)

bernilai nol ($x=0$), maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,073. Hal ini menunjukkan bahwa Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang negatif.

3. Nilai koefisien regresi Seleksi adalah sebesar 0,045. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel seleksi mengalami peningkatan 1 satuan, sedangkan Variabel Rekrutmen (X1), Penempatan (X3), dan Gaji (X4) bernilai nol ($X=0$), Maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,045. Hal ini menunjukkan bahwa Seleksi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang positif.
4. Nilai koefisien regresi penempatan adalah sebesar 0,206. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Penempatan mengalami peningkatan 1 satuan, sedangkan Variabel Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), dan Gaji (X4) bernilai nol ($X=0$), Maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,206. Hal ini menunjukkan bahwa Penempatan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang positif.
5. Nilai koefisien regresi gaji adalah sebesar 0,291. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Gaji mengalami peningkatan 1 satuan, sedangkan Variabel Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), dan Penempatan (X3) bernilai nol ($X=0$), Maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,291. Hal ini menunjukkan bahwa Gaji terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang positif.

4.1.2.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan pertanyaan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu dilakukan uji kebenarannya.

1. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hasil dari output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary* dan tertulis *R Square* terlampir (lampiran 4).

Diketahui bahwa untuk mengetahui hubungan variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen dilihat dari nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,484 yang artinya, ada hubungan yang kuat atau yang erat antara variabel independen dengan dependen dalam penelitian ini karena mendekati angka 1 (satu).

Selanjutnya, analisis nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sebesar 0,234 angka tersebut menunjukkan adanya hubungan adanya hubungan positif antara variabel rekrutmen, seleksi, penempatan, dan gaji berarti secara bersama-sama berpengaruh Kinerja Karyawan sebesar 0,234 atau 23,4 %. Sedangkan sisanya ($100\% - 23,4\% = 76,6\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Sehingga karena *R Square* maka semakin kuat hubungan variabel independen dan variabel dependen.

2. Uji F

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen menggunakan uji F. Uji F dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|------|----------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 89.808 | 4 | 22.452 | 3.44 | .01 |
| | Residual | 293.572 | 45 | 6.524 | 2 | 5 ^b |
| | Total | 383.380 | 49 | | | |

Sumber: SPSS 27

Dari tabel 4.7 diatas didapat F hitung sebesar 3,442 dan signifikansi pada 0.15, $df_1 = 4$ dan $df_2 = 45$. Karena $F_{hitung} (3,442) > \text{nilai } F_{tabel}(2,58)$ maka dapat disimpulkan bahwa keempat variabel independen yaitu, Rekrutmen, Seleksi, Penempatan, Gaji secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan

3. Uji T

Dari hasil perhitungan uji t (lampiran 4) diperoleh hasil pengujian hipotesis (dengan SPSS). Rekapitulasi hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Pengujian Hipotesis

| Model | Coefficients ^a | | | | | | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|----------------------------------|-------|------|-----------|-------------------------|--|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficient Beta | T | Sig. | Tolerance | VIF | |
| | B | Std. Error | | | | | | |
| 1 (Constant) | 13.005 | 4.717 | | 2.757 | .008 | | | |
| Rekrutmen | -.073 | .108 | -.091 | -.677 | .502 | .938 | 1.066 | |
| Seleksi | .045 | .109 | .055 | .415 | .680 | .978 | 1.023 | |
| Penempatan | .206 | .144 | .214 | 1.432 | .159 | .765 | 1.308 | |
| Gaji | .291 | .125 | .353 | 2.326 | .025 | .737 | 1.357 | |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS 27

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Rekrutmen (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Pada Tabel 4.8 dapat dilihat nilai t hitung sebesar 0,677 sedangkan t tabel pada tingkat signifikan 95% ($\alpha= 0,05$) adalah 1,67591, maka $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($\alpha= 0,05$).
2. Seleksi (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Pada tabel 4.8 dapat dilihat t hitung sebesar 0,415 sedangkan t tabel pada tingkat signifikan 95% ($\alpha= 0,05$) adalah 1,67591, maka $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($\alpha= 0,05$).
3. Penempatan (X3) tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan adap Kinerja Karyawan. Pada tabel 4.8 dapat dilihat t hitung sebesar 1,432 sedangkan t tabel pada tingkat signifikan 95% ($\alpha= 0,05$) adalah 1,67591, maka $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($\alpha= 0,05$).

4. Gaji (X4) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Pada tabel 4.8 dapat dilihat t hitung sebesar 2,326 sedangkan t tabel pada tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 1,67591, maka t hitung $>$ t tabel ($\alpha = 0,05$).

4.2 Pembahasan

Untuk melihat pengaruh rekrutmen, seleksi, penempatan dan gaji terhadap kinerja karyawan maka dilakukan uji validitas dengan *degree of freedom* $d(f) = n-2$ dengan alpha 0,05 dan $n = 50$ ($N=50-2 = 48$) diperoleh r tabel 0,2353 yang didapatkan bahwa seluruh variabel penelitian valid, dimana:

1. Variabel rekrutmen memiliki nilai r hitung 0,372, 0,335, 0,392, 0,354, 0,308 dan 0,337 lebih besar daripada r tabel 0,235 yang berarti pertanyaan tersebut valid.
2. Variabel seleksi memiliki nilai r hitung 0,408, 0,464, 0,498, 0,317, 0,465 dan 0,277 lebih besar daripada r tabel 0,235 yang berarti pertanyaan tersebut valid.
3. Variabel penempatan memiliki nilai r hitung 0,431, 0,434, 0,371, 0,319, 0,424 dan 0,419 lebih besar daripada r tabel 0,235 yang berarti pertanyaan tersebut valid.
4. Variabel gaji memiliki nilai r hitung 0,370, 0,400, 0,433, 0,402, 0,337 dan 0,338 lebih besar daripada r tabel 0,235 yang berarti pertanyaan tersebut valid.
5. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai r hitung 0,432, 0,320, 0,318, 0,366, 0,407 dan 0,318 lebih besar daripada r tabel 0,235 yang berarti pertanyaan tersebut valid.

Sedangkan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $>$ 0,06. Untuk variabel rekrutmen, seleksi, penempatan, gaji dan kinerja karyawan semua reliabel dimana;

1. Variabel rekrutmen memiliki nilai *conbach alpha* sebesar 0,608.
2. Variabel seleksi memiliki nilai *conbach alpha* sebesar 0,642.
3. Variabel penempatan memiliki nilai *conbach alpha* sebesar 0,666.

4. Variabel gaji memiliki nilai *conbach alpha* sebesar 0,647.
5. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai *conbach alpha* sebesar 0,624.

Untuk pengujian variable rekrutmen, seleksi, penempatan dan gaji yang dilakukan ternyata ada pengaruh negatif dan signifikan dengan kinerja karyawan, dimana:

1. Dengan uji t yang menghasilkan nilai $t_{hitung} 0,677 < t_{tabel} 1,67591$ dengan tingkat signifikan $0,502 > 0,05$ dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak yang sehingga tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Dengan uji t yang menghasilkan nilai $t_{hitung} 0,415 < t_{tabel} 1,67591$ dengan tingkat signifikan $0,680 > 0,05$ dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Dengan uji t yang menghasilkan nilai $t_{hitung} 1,432 < t_{tabel} 1,67591$ dengan tingkat signifikan $0,159 > 0,05$ dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Dengan uji t yang menghasilkan nilai $t_{hitung} 2,326 > t_{tabel} 1,67591$ dengan tingkat signifikan $0,025 > 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap dengan kinerja karyawan.
5. Berdasarkan hasil pengujian simultan (uji f) variable rekrutmen, seleksi, penempatan dan gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana $f_{hitung} 3,442 > f_{table} 2,58$ dengan signifikansi $0,015 < 0,05$, disimpulkan hubungan antara rekrutmen, seleksi, penempatan dan gaji secara simultan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif.

Sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memiliki beberapa upaya yang ditunjukkan kepada PT. Pancaprima Ekabrothers dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat pada (lampiran 4)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian pada pengaruh proses rekrutmen, seleksi, penempatan dan gaji terhadap kinerja karyawan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Pada variable rekrutmen diperoleh thitung $0,677 < t_{\text{tabel}} 1,67591$ dan untuk variabel penempatan diperoleh nilai thitung $1,432 < t_{\text{tabel}} 1,67591$ untuk variabel seleksi diperoleh nilai t hitung $0,415 < t_{\text{tabel}} 1,67591$ dapat diartikan bahwa variabel rekrutmen, seleksi dan penempatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel gaji diperoleh nilai thitung $2,326 > t_{\text{tabel}} 1,67591$ sehingga variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk perhitungan uji f diperoleh nilai f hitung $3,442 > f_{\text{table}} 2,58$ disimpulkan variabel bebas berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, dan tingkat signifikasinya $0,015 < 0,05$, menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (rekrutmen, seleksi, penempatan dan gaji) secara serentak adalah signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat diusulkan saran yang diharapkan bermanfaat bagi perusahaan yang berkaitan dengan pengaruh variabel proses rekrutmen, seleksi, penempatan dan gaji terhadap kinerja karyawan pada PT. Pancaprima Ekabrothers.

1. Saran yang diusulkan bagi pihak PT. Pancaprima Ekabrothers adalah mempertahankan dan meningkatkan gaji karna variabel ini mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan, seperti diberikan kenaikan gaji kepada karyawan yang mempunyai prestasi khusus terhadap perusahaan.

2. Saran yang diusulkan kepada pihak PT. Pancaprima Ekabrothers adalah memperhatikan proses seleksi, karena variabel ini mempunyai pengaruh paling kecil terhadap kinerja karyawan seperti pengalaman kerja atau tingkat kemampuan sesuai dengan latar belakang pendidikan agar bisa lebih meningkatkan kinerja dengan semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (1997). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V*. Jakarta: PT. Reneka Cipta.
- Badriyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Berliani, Fransisca D.t., 2012. *Analisis Hubungan Antara faktor – Faktor Yang Digunakan Dalam Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan di Chevron Indoasia Business Unit*. Skripsi. Program Studi Teknik Industri. Universitas Indonesia.
- Hadi, S. 1991. *Analisis Butir Untuk Instrumen Angket, Tes dan Nilai Skala dengan BASICA*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengebangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Isnawati. 2017. *Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi,dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Raden Fatah.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 5; Depok: Rajawali Pers
- Kaswan (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Oeganisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha ilmu. Priansah.
- Kurniawan, D. (2017) *Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Haji Medan*.
- Mukayan. I., & Ruzikna, R (2017). *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Hotel Resti Menara Pekanbaru) periode 2014-2016 (disertaiDoktor, Universitas Riau)*.
- Nurjaman, K. 2014. *Manajemen Personalia*. Bandung: Penerbit Putaka Setia.
- Nazir, M. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priansah, DJ. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta

- Raymond A. Noe, dkk. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai dan Sagala, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, cet.5, Jakarta: Rajawaliipers. Hal.147.
- Rosento. (2018). Efektivitas Rekrutmen Dalam Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran Di CV Ikra Cendana Lintang Jakarta. Cakrawala.
- Siagian, Sondang P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke-4: Jakarta: Bumi Aksara.
- Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta

KUESIONER PENELITIAN

A. Identitas Responden

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon bapak/ibik mengisi data dibawah ini dengan memberikan tanda ✓ dikolom jawaban yang dipilih:

1. Jenis kelamin : Pria / Wanita
2. Usia : 19 tahun – 29 tahun
 30 tahun – 39 tahun
 40 tahun – 59 tahun
3. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Sederajat
 Diploma (D1/D2/D3)
 Sarjana
4. Status kepegawaian : Karyawan tetap
 Karyawan kontrak
5. Departemen : Personalia
 QC
 Warehouse
 Febrick

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda ✓ pada salah satu pilihan jawaban yang ada sesuai kolom yang yang tersedia. Penelitian ini dilakukan hanya semata mata untuk kepentingan skripsi penelitian, diharapkan bapak/ibuk dapat memberikan jawaban sesuai dengan kondisi/keadaan yang sebenarnya. Terimakasih atas partisipasi bapak/ibu dalam mengisi kuesioner ini. Penelitian ini dapat dilakukan berdasarkan skala berikut ini:

| No | Alternative Jawaban | Skor |
|----|-------------------------|------|
| 1 | Sangat Tidak Puas (STP) | 1 |
| 2 | Tidak Puas (TP) | 2 |
| 3 | Cukup Puas CP) | 3 |
| 4 | Puas (P) | 4 |
| 5 | Sangat Puas (SP) | 5 |

Contoh:

| No | Pertanyaan | STP | TP | CP | P | SP |
|----|--|-----|----|----|---|----|
| 1. | Karyawan merasa puas dengan Pekerjaannya | ✓ | | | | |

1. Perekrutan Karyawan

| No | Pertanyaan | Alternative Jawaban Responden | | | | |
|----|---|-------------------------------|----|----|---|----|
| | | STP | TP | CP | P | SP |
| 1 | Proses rekrutmen dilakukan untuk mengisi jabatan yang kosong | | | | | |
| 2 | Proses rekrutmrn dilakukan untuk memenuhi tenaga kerja | | | | | |
| 3 | Peroses rekrutmen yang dilaksanakan sudah sesuai dengan persyaratan dan kebijakan perusahaan | | | | | |
| 4 | Perekrutan dilaksanakan dengan transparan dan jujur. | | | | | |
| 5 | Proses rekrutmen yang dilakukan perusahaan sudah sesuai dengan dengan peraturan Menteri Tenaga Kerja | | | | | |
| 6 | Pada saat proses rekrutmen, tanggal mulai bekerja, besarnya gaji, dan tunjangan sudah dibahas sebelum calon karyawan positif diterima | | | | | |

2. Seleksi

| No | Pertanyaan | Alternative Jawaban Responden | | | | |
|----|---|-------------------------------|----|----|---|----|
| | | STP | TP | CP | P | SP |
| 1 | Pelaksanaan seleksi karyawan dilakukan melalui tes potensial akademik | | | | | |
| 2 | Proses seleksi dilakukan melalui tes Psikologis | | | | | |
| 3 | Pelaksanaan seleksi karyawan dilakukan melalui tes wawancara | | | | | |
| 4 | Metode seleksi karyawan telah dilakukan secara efektif dan efisien | | | | | |
| 5 | Kegiatan seleksi telah sesuai dengan tujuan perusahaan | | | | | |
| 6 | Kebijakan seleksi dilakukan setelah dilakukan rekrutmen karyawan | | | | | |

3. Penempatan Karyawan

| No | Pertanyaan | Alternative Jawaban Responden | | | | |
|----|--|-------------------------------|----|----|---|----|
| | | STP | TP | CP | P | SP |
| 1 | Penempatan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan | | | | | |
| 2 | Penempatan yang diberikan sudah sesuai dengan keahlian karyawan | | | | | |
| 3 | Penempatan saat ini sudah sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan | | | | | |
| 4 | Penempatan yang dilakukan sudah sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki karyawan | | | | | |
| 5 | Pengalaman kerja yang dimiliki sudah sesuai dengan jabatan yang diberikan | | | | | |
| 6 | Penempatan yang diberikan sudah sesuai dengan keadaan fisik dan mental Karyawan | | | | | |

4. Gaji

| No | Pertanyaan | Alternative Jawaban Responden | | | | |
|----|---|-------------------------------|----|----|---|----|
| | | STP | TP | CP | P | SP |
| 1 | Gaji yang diterima sudah berdasarkan pada ketentuan taraf standar gaji yang dibuat langsung oleh pemerintah | | | | | |
| 2 | Gaji yang diterima didasarkan pada prestasi yang telah anda capai | | | | | |
| 3 | Pemberian bonus untuk pekerja jika perusahaan mengalami keuntungan | | | | | |
| 4 | Selain gaji tetap karyawan juga mendapatkan gaji lembur | | | | | |
| 5 | Gaji yang diperoleh karyawan sesuai dengan tingkat pendidikannya. | | | | | |
| 6 | Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan jabatan karyawan | | | | | |

5. Kinerja Karyawan

| No | Pertanyaan | Alternative Jawaban Responden | | | | |
|----|--|-------------------------------|----|----|---|----|
| | | STP | TP | CP | P | SP |
| 1 | Anda menyelesaikan tugas dan tanggungjawab dengan kualitas kerja yang baik | | | | | |
| 2 | Kinerja anda sudah sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan | | | | | |
| 3 | Anda sudah disiplin dan tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan | | | | | |
| 4 | Anda sudah bekerja dengan efektif | | | | | |
| 5 | Anda memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik dalam bekerja | | | | | |
| 6 | Anda memiliki komitmen dan kemandirian dalam menyelesaikan Pekerjaan | | | | | |

LAMPIRAN I. Data Karyawan

| No | Nama | Penempatan | Pendidikan | Status |
|----|------------------------|------------|------------|---------|
| 1 | Almaita Sukma | Personalia | Sarjana | Tetap |
| 2 | Novi Widia Ningsih | Personalia | Sarjana | Tetap |
| 3 | Rozi Khanafi | Personalia | Diploma | Tetap |
| 4 | Rahma Lestari | Personalia | Diploma | Kontrak |
| 5 | Sukmawati Purwaningsih | Personalia | SMK | Tetap |
| 6 | Prasetiyo | Personalia | Diploma | Kontrak |
| 7 | M. Firdaus | Personalia | Diploma | Tetap |
| 8 | Adi Putra | Personalia | Sarjana | Tetap |
| 9 | Ahmad Arifin | Personalia | SMA | Tetap |
| 10 | Maria Ulfa | QC | SMK | Tetap |
| 11 | Eko Praharja | QC | SMA | Tetap |
| 12 | Nur wahyuni | QC | SMA | Kontrak |
| 13 | Wiwi anisa | QC | SMA | Tetap |
| 14 | Triyani | QC | SMK | Tetap |
| 15 | Kaswandi | QC | SMA | Tetap |
| 16 | Alfina Damayanti | QC | SMA | Tetap |
| 17 | Alfian Raharja | QC | SMK | Kontrak |
| 18 | Lilis Meilida | QC | SMA | Tetap |
| 19 | Sakdiyah | QC | SMK | Tetap |
| 20 | Nanda Abdillah | QC | SMA | Tetap |
| 21 | Sekar Ayunda Putri | QC | Diploma | Tetap |
| 22 | Sofiyan | QC | SMA | Kontrak |
| 23 | Inka Saputri | QC | SMK | Tetap |
| 24 | Wita Susmiyati | QC | SMK | Tetap |
| 25 | Susi Suyatni | QC | Diploma | Tetap |
| 26 | Yunita Dewi | QC | SMA | Tetap |
| 27 | Bagas Permana | QC | SMA | Kontrak |
| 28 | Tiara Ramadhani | Warehouse | Diploma | Kontrak |
| 29 | Roni Raihan | Warehouse | SMK | Kontrak |
| 30 | Gendis Rahayu | Warehouse | SMK | Tetap |
| 31 | Fajar Buana | Warehouse | SMK | Kontrak |
| 32 | Anggi Pranoto | Warehouse | SMA | Kontrak |
| 33 | Mulik Mahendra | Warehouse | SMK | Tetap |
| 34 | Darmiyati | Warehouse | SMK | Tetap |
| 35 | Aisyah Putri | Warehouse | SMK | Tetap |
| 36 | Sastrawani | Warehouse | SMA | Tetap |
| 37 | Marjuki | Warehouse | SMA | Kontrak |

LAMPIRAN I. Data Karyawan Lanjutan

| No | Nama | Penempatan | Pendidikan | Status |
|-----------|-----------------|-------------------|-------------------|---------------|
| 38 | Nana Kaswari | Warehouse | SMA | Kontrak |
| 39 | Suharni | Warehouse | Diploma | Tetap |
| 40 | Dimas raharja | Warehouse | SMK | Tetap |
| 41 | Lolita Widianti | Warehouse | SMK | Kontrak |
| 42 | Puspita Sari | Warehouse | Diploma | Tetap |
| 43 | Indrawan | Warehouse | SMA | Tetap |
| 44 | Pujiati | Febrick | Diploma | Tetap |
| 45 | M. Nurhadi | Febrick | SMA | Kontrak |
| 46 | Hendra Kusuma | Febrick | SMA | Tetap |
| 47 | Gilang Pratama | Febrick | Diploma | Kontrak |
| 48 | Khairil Anwar | Febrick | SMK | Tetap |
| 49 | Restu Pranata | Febrick | SMK | Kontrak |
| 50 | Titin Triani | Febrick | SMK | Tetap |

Sumber: Rekapitulasi data

**LAMPIRAN 2. Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Variabel
Rekrutmen Karyawan**

| RESPONDEN | PERTANYAAN | | | | | | TOTAL |
|-----------|------------|------|------|------|------|------|-------|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 22 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 21 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 25 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 21 |
| 7 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 23 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 26 |
| 9 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 24 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 24 |
| 11 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 24 |
| 12 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 24 |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 14 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 1 | 21 |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 24 |
| 16 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 23 |
| 17 | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 20 |
| 18 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 19 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 25 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 18 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 26 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 23 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 | 2 | 17 |
| 24 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 25 |
| 25 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 26 | 5 | 2 | 5 | 2 | 1 | 1 | 16 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 26 |
| 28 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 18 |
| 29 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 24 |
| 30 | 5 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 22 |
| 31 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 18 |
| 32 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 26 |
| 33 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 19 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |

**Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Variabel Rekrutmen Karyawan
Lanjutan**

| RESPONDEN | PERTANYAAN | | | | | | TOTAL |
|-----------|------------|------|------|------|------|------|-----------|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 27 |
| 37 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 20 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 26 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 2 | 20 |
| 42 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 43 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 26 |
| 44 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 22 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 |
| 47 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 22 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 27 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 22 |

**Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Variabel Seleksi Karyawan
Lanjutan**

| RESPONDEN | PERTANYAAN | | | | | | TOTAL |
|-----------|------------|------|------|------|------|------|-------|
| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 23 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 22 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 24 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 25 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 7 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 23 |
| 8 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 26 |
| 9 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 22 |
| 11 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 25 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 26 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 22 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 23 |
| 18 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 26 |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 23 |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 21 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 23 |
| 22 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 21 |
| 23 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 21 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 25 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 25 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 26 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 23 |
| 28 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 24 |

**Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Variabel Seleksi Karyawan
Lanjutan**

| RESPONDEN | PERTANYAAN | | | | | | TOTAL |
|-----------|------------|------|------|------|------|------|-----------|
| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 19 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 27 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 33 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 22 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 37 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 23 |
| 38 | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 20 |
| 39 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 40 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 25 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 25 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 44 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 2 | 19 |
| 45 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 20 |
| 46 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 47 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 21 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 26 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 1 | 20 |
| 50 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |

**Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Variabel Penempatan Karyawan
Lanjutan**

| RESPONDEN | PERTANYAAN | | | | | | TOTAL |
|-----------|------------|------|------|------|------|------|-------|
| | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 6 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 11 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 21 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 15 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 16 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 20 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 23 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 23 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 25 |
| 24 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 27 |
| 25 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 27 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 19 |
| 28 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |

**Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Variabel Penempatan Karyawan
Lanjutan**

| RESPONDEN | PERTANYAAN | | | | | | TOTAL |
|-----------|------------|------|------|------|------|------|-----------|
| | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | |
| 30 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 23 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 32 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 33 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 |
| 36 | 4 | 5 | 1 | 4 | 3 | 5 | 22 |
| 37 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 38 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 23 |
| 39 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 27 |
| 43 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 24 |
| 44 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 48 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 50 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 |

**Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Variabel Gaji Karyawan
Lanjutan**

| RESPONDEN | PERTANYAAN | | | | | | TOTAL |
|-----------|------------|------|------|------|------|------|-------|
| | X4.1 | X4.2 | X4.3 | X4.4 | X4.5 | X4.6 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 7 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 |
| 9 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 19 |
| 10 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 11 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 12 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 21 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 22 |
| 14 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 15 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 21 |
| 16 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 21 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 19 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 17 |
| 20 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 19 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 22 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 23 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 24 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 25 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 25 |
| 26 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 27 | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |

**Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Variabel Gaji Karyawan
Lanjutan**

| RESPONDEN | PERTANYAAN | | | | | | TOTAL |
|-----------|------------|------|------|------|------|------|-------|
| | X4.1 | X4.2 | X4.3 | X4.4 | X4.5 | X4.6 | |
| 28 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 29 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 22 |
| 30 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 31 | 4 | 5 | 2 | 3 | 1 | 4 | 19 |
| 32 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 21 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 36 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 21 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 39 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 40 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 41 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 23 |
| 42 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 21 |
| 43 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 22 |
| 45 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 23 |
| 46 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 25 |
| 47 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 21 |
| 48 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 50 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 17 |

**Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan
Lanjutan**

| RESPONDEN | PERTANYAAN | | | | | | TOTAL |
|-----------|------------|----|----|----|----|----|-------|
| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 21 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 7 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 22 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 9 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 10 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 25 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 12 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 14 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 18 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 21 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 20 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 21 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 21 |
| 22 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 26 |
| 23 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 24 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 26 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 21 |

**Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan
Lanjutan**

| RESPONDEN | PERTANYAAN | | | | | | TOTAL |
|-----------|------------|----|----|----|----|----|-------|
| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | |
| 28 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 29 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 22 |
| 30 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 21 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 33 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 34 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 35 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 22 |
| 36 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 24 |
| 37 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 25 |
| 38 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 39 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 24 |
| 40 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 43 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 23 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 45 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 47 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 23 |
| 48 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 50 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 22 |

LAMPIRAN 3. Hasil Pengolahan Data

UJI RELIABILITAS VARIABEL REKRUTMEN

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .608 | 6 |

UJI VALIDITAS VARIABEL REKRUTMEN

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X1.1 | 19.4000 | 9.755 | .372 | .559 |
| X1.2 | 19.9000 | 8.867 | .335 | .566 |
| X1.3 | 19.5000 | 9.643 | .392 | .552 |
| X1.4 | 20.7600 | 8.594 | .354 | .558 |
| X1.5 | 19.7200 | 9.104 | .308 | .577 |
| X1.6 | 20.7200 | 8.328 | .337 | .569 |

UJI RELIABILITAS PENEMPATAN

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .642 | 6 |

UJI VALIDITAS PENEMPATAN

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X2.1 | 19.8800 | 8.802 | .408 | .588 |
| X2.2 | 19.9800 | 8.714 | .464 | .572 |
| X2.3 | 19.8400 | 9.158 | .498 | .575 |
| X2.4 | 20.3400 | 8.147 | .317 | .628 |
| X2.5 | 19.9600 | 8.896 | .465 | .575 |
| X2.6 | 21.5000 | 7.724 | .277 | .667 |

UJI RELIABILITAS VARIABEL SELEKSI

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .666 | 6 |

UJI VALIDITAS VARIABEL SELEKSI

| Item-Total Statistics | | | | |
|------------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X3.1 | 20.2000 | 5.714 | .431 | .611 |
| X3.2 | 20.3600 | 6.235 | .434 | .611 |
| X3.3 | 20.2000 | 6.163 | .371 | .633 |
| X3.4 | 20.4200 | 6.371 | .319 | .652 |
| X3.5 | 20.3600 | 6.643 | .424 | .620 |
| X3.6 | 20.1600 | 6.178 | .419 | .615 |

UJI RELIABILITAS VARIABEL GAJI

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .647 | 6 |

UJI VALIDITAS VARIABEL GAJI

| Item-Total Statistics | | | | |
|------------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X4.1 | 19.7200 | 8.083 | .370 | .610 |
| X4.2 | 19.4200 | 9.065 | .400 | .601 |
| X4.3 | 19.5400 | 8.172 | .433 | .583 |
| X4.4 | 19.3800 | 8.526 | .402 | .596 |
| X4.5 | 19.6000 | 8.653 | .337 | .620 |
| X4.6 | 19.3400 | 8.841 | .338 | .619 |

UJI RELIABILITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .624 | 6 |

UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN

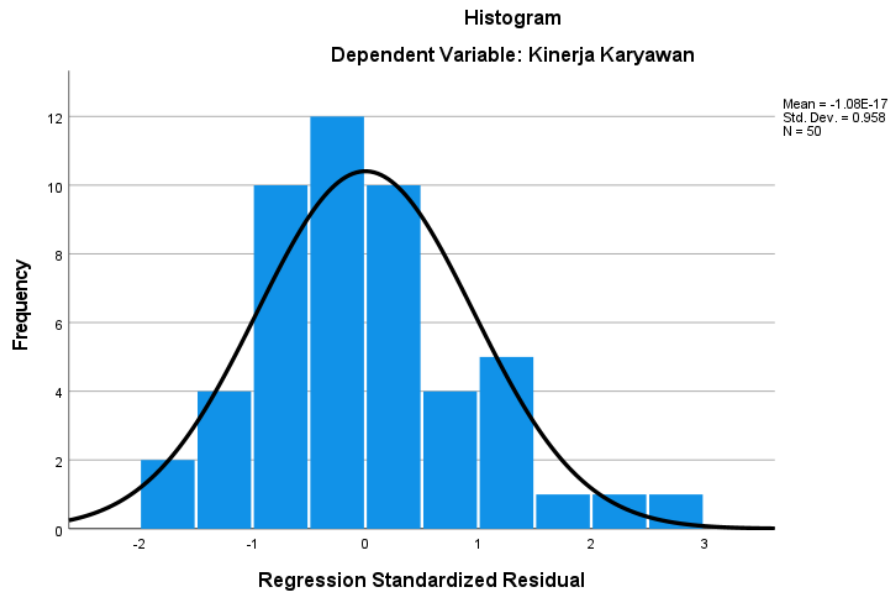
Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y1 | 20.1200 | 5.659 | .432 | .550 |
| Y2 | 20.2000 | 5.878 | .320 | .594 |
| Y3 | 20.0800 | 5.830 | .318 | .595 |
| Y4 | 20.4400 | 5.272 | .366 | .580 |
| Y5 | 20.1000 | 6.051 | .407 | .565 |
| Y6 | 19.9600 | 6.366 | .318 | .594 |

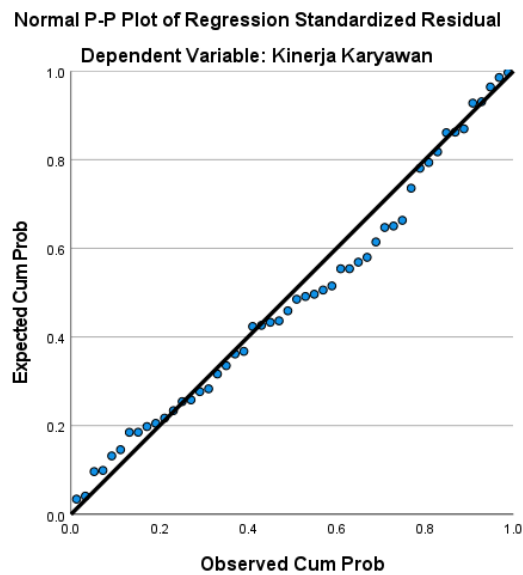
UJI NORMALITAS

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | |
|--|-------------------------|-------------|-------------------------|
| | | | Unstandardized Residual |
| N | | | 50 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | | .0000000 |
| | Std. Deviation | | 2.44770715 |
| Most Extreme Differences | Absolute | | .097 |
| | Positive | | .097 |
| | Negative | | -.055 |
| Test Statistic | | | .097 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | | .200 ^d |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e | Sig. | | .281 |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .270 |
| | | Upper Bound | .293 |
| a. Test distribution is Normal. | | | |

GRAFIK HISTOGRAM



GRAFIK PLOT



UJI MULTIKOLINERITAS

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 13.005 | 4.717 | | 2.757 | .008 | | |
| | Rekrutmen Karyawan | -.073 | .108 | -.091 | -.677 | .502 | .938 | 1.066 |
| | Seleksi Karyawan | .045 | .109 | .055 | .415 | .680 | .978 | 1.023 |
| | Penempatan Karyawan | .206 | .144 | .214 | 1.432 | .159 | .765 | 1.308 |
| | Gaji Karyawan | .291 | .125 | .353 | 2.326 | .025 | .737 | 1.357 |

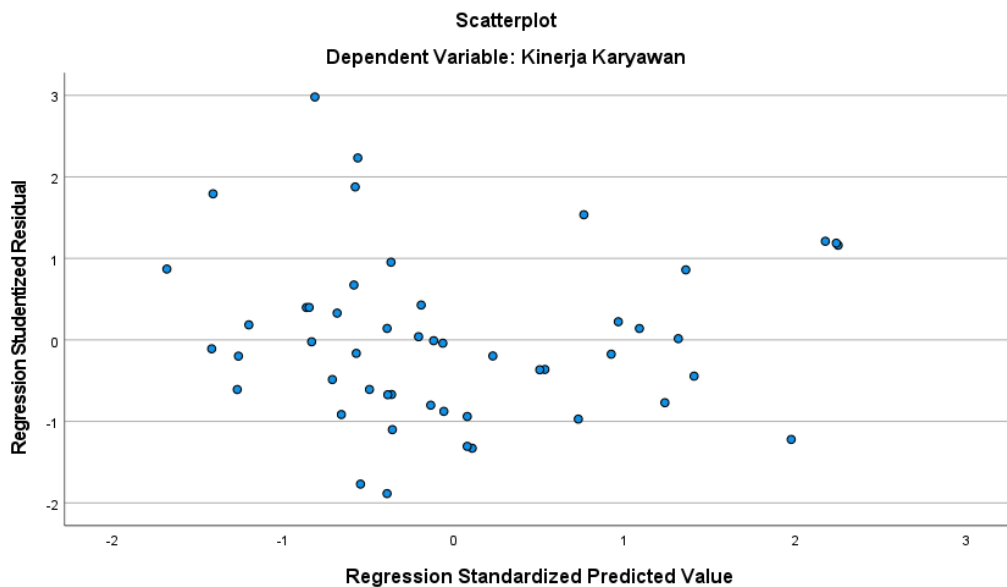
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI AUTOKORELASI

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .484 ^a | .234 | .166 | 2.55418 | 2.340 |

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3
b. Dependent Variable: Y

UJI HETEROSKEDASTISITAS



UJI REGRESI LINIER BERGANDA

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13.005 | 4.717 | | 2.757 | .008 |
| | Rekrutmen Karyawan | -.073 | .108 | -.091 | -.677 | .502 |
| | Seleksi Karyawan | .045 | .109 | .055 | .415 | .680 |
| | Penempatan Karyawan | .206 | .144 | .214 | 1.432 | .159 |
| | Gaji Karyawan | .291 | .125 | .353 | 2.326 | .025 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = a + b1.x1 + b2.x2 + b3.x3$$

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .484 ^a | .234 | .166 | 2.554 |

a. Predictors: (Constant), Gaji Karyawan, Seleksi Karyawan, Rekrutmen Karyawan, Penempatan Karyawan

UJI F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 89.808 | 4 | 22.452 | 3.442 | .015 ^b |
| | Residual | 293.572 | 45 | 6.524 | | |
| | Total | 383.380 | 49 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Gaji Karyawan, Seleksi Karyawan, Rekrutmen Karyawan, Penempatan Karyawan

UJI T

| Coefficients^a | | | | | | | | |
|---------------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 13.005 | 4.717 | | 2.757 | .008 | | |
| | Rekrutmen Karyawan | -.073 | .108 | -.091 | -.677 | .502 | .938 | 1.066 |
| | Seleksi Karyawan | .045 | .109 | .055 | .415 | .680 | .978 | 1.023 |
| | Penempatan Karyawan | .206 | .144 | .214 | 1.432 | .159 | .765 | 1.308 |
| | Gaji Karyawan | .291 | .125 | .353 | 2.326 | .025 | .737 | 1.357 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN IV Peningkatan Kinerja Karyawan



Sumber: Pengolahan Data