

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN, SELEKSI, DAN
PENEMPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEIV
INDONESIA**

SKRIPSI

OLEH:

SHERLIE

20200500141

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2024

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN, SELEKSI, DAN
PENEMPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEIV
INDONESIA**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

OLEH:

SHERLIE

20200500141



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2024

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Seiv Indonesia..

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Sherlie

NIM : 20200500141

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.).

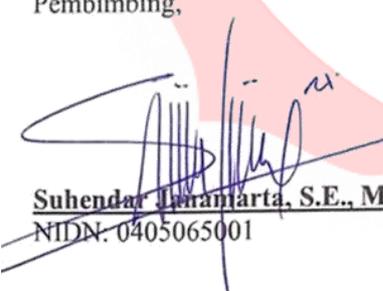
Tangerang, 17 Januari 2024

Menyetujui,

Pembimbing,

Mengetahui,

Ketua Program Studi,


Suhendar Imanarta, S.E., M.M.
NIDN: 0405065001


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN: 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Sherlie
NIM : 20200500141
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Seiv Indonesia.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 11 Oktober 2023

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,


Suhendar Janantarta, S.E., M.M.
NIDN: 0405065001


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN: 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Suhendar Janamarta, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Sherlie

NIM : 20200500141

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

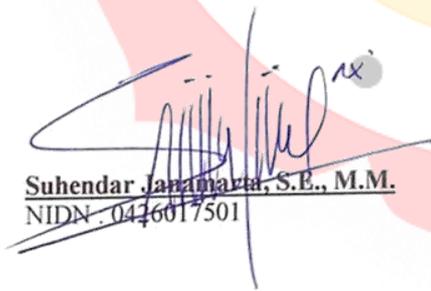
Judul Skripsi : Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Seiv Indonesia.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 17 Januari 2024

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,


Suhendar Janamarta, S.E., M.M.
NIDN : 0416017501


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Sherlie
NIM : 20200500141
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Seiv Indonesia.

Telah dipertahankan dan dinyatakan LULUS pada Yudisium dalam Predikat "SANGAT MEMUASKAN" oleh Tim Penguji pada hari Senin, tanggal 04 Maret 2024

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609



Penguji I : Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.
NIDN : 0401016613



Penguji II : Sugandha, S.E., M.M.
NIDN : 0405127605



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN : 0427047303

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain, kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan Dosen atau Ketua Jurusan atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan data dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis saya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 8 Febuari 2024

Penulis,



Sherlie

NIM : 20200500141

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat Oleh :

Nama : Sherlie

NIM : 20200500141

Jenjang Studi : Strata Satu (1)

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma. Hak Bebas Royalti Non – Eksklusif atas karya ilmiah saya yang berjudul “Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Seiv Indonesia”.

Dengan Hak Bebas Royalti Non – Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformat, mengelola dalam penangkalan dan (database), mendistribusikan, dan menampilkan atau mempublikasikan di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Tangerang, 08 Febuari 2024

Penulis,



Sherlie

20200500141

PENGARUH PROSES REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEIV INDONESIA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan terhadap kinerja karyawan PT. Seiv Indonesia. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada karyawan dengan sample 64 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kasual. Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh t_{hitung} rekrutmen $-0,4018$, H_a ditolak, t_{hitung} seleksi $6,419$, H_a ditolak, dan t_{hitung} penempatan $5,362$, H_a diterima, dengan t_{tabel} sebesar $1,99897$ dengan tingkat kesalahan 5% , sehingga menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara penempatan dengan kinerja karyawan. Dari hasil uji F, diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $37,729 > 2,76$, sehingga menunjukkan secara simultan adanya pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis determinasi, diperoleh hubungan antara variabel rekrutmen, variabel seleksi, dan variabel penempatan terhadap kinerja karyawan sebesar $39,9\%$ sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teramati dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, Penempatan, Kinerja Karyawan

***THE INFLUENCE OF THE RECRUITMENT, SELECTION AND
PLACEMENT PROCESS ON THE PERFORMANCE OF
EMPLOYEES PT. SEIV INDONESIA***

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of recruitment, selection and placement on the performance of PT. Seiv Indonesia. Data collection was carried out through interviews and distributing questionnaires to employees with a sample of 64 respondents. The research method used is casual descriptive method. Based on the hypothesis testing carried out obtained t_{count} recruitment $-0,4108$, H_a rejected, t_{count} selection $6,419$, H_a rejected, t_{count} placement $2,264$, H_a received, with t_{table} in the amount of $1,99897$ with error rate 5% , thus showing that there is an influence between the placement and the the performance. From test results F results obtained $F_{count} > F_{table}$ or $37,729 > 2,76$, so that it shows simultaneously existence the influence of recruitment, , selection and placement on the performance. From the analysis of determination, the connection between recruitment variables, selection variables, and placement variables on the performance in the amount of $39,9\%$, while thr rest is influenced by other variables not observed in this study.

Keywords : Recruitment, Selection, Placement, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Adapun judul dari skripsi ini adalah : “Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Seiv Indonesia”. Penulisan skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat agar mencapai gelar Sarjana Manajemen pada jurusan Manajemen di Universitas Buddhi Dharma, Tangerang. Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menyusun skripsi ini, khususnya kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., BKP. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E, M.SI. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
3. Bapak Eso Hermawan, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
4. Bapak Suhendar Janamarta, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak membantu memberikan bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak atau Ibu dosen pengajar di Universitas Buddhi Dharma Tangerang yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Seiv Indonesia yang memberikan izin untuk melakukan penelitian dan juga membantu menyediakan data-data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Kedua orang tua saya yang selalu memberikan motivasi, semangat dan dukungan baik secara moral maupun materi, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

8. Kepada kakak kandung saya Priwijaya, Priwikarta, dan Sheriena Dewi S.I.KOM yang telah memberikan dukungan semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
9. Kepada keluarga besar dari kedua orang tua saya yang telah membantu saya dalam membantu mencari jurnal, memberikan pinjaman laptop dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
10. Kepada kekasih saya Muhammad Rasyid Syah yang telah menemani, membantu, dan memberikan dukungan serta motivasi penuh sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari segi penyusunan skripsi ini, ataupun tata bahasa. Kekurangan dan kesalahan adalah sifat yang selalu ada pada setiap manusia, demikian juga pada diri penulis. Oleh karena itu, penulis menerima kritikan dan saran yang bersifat membangun untuk perbaikan yang lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih.

Tangerang, 8 Febuari 2024

Sherlie

Nim : 20200500141

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK..... i

ABSTRACT ii

KATA PENGANTAR iii

DAFTAR ISI..... v

DAFTAR TABEL..... viii

DAFTAR GAMBAR.....xi

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah.....5

C. Rumusan Masalah6

D. Tujuan Penelitian6

E. Manfaat Penelitian.....7

F. Sistematika Penulisan Skripsi.....7

BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Gambaran Umum Teori	9
1. Pengertian Manajemen.....	9
2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
3. Rekrutmen.....	12
4. Seleksi.....	19
5. Penempatan.....	25
6. Kinerja Karyawan.....	28
B. Hubungan antar Variabel.....	34
C. Hasil Penelitian Terdahulu.....	36
D. Kerangka Pemikiran.....	38
E. Hipotesa Penelitian.....	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	40
A. Jenis Penelitian.....	40
B. Objek Penelitian.....	40
C. Jenis dan Sumber Data.....	43
D. Populasi dan Sampel.....	44
1. Populasi.....	44
2. Sampel.....	44
E. Teknik Pengumpulan Data.....	45
F. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	46
G. Teknik Analisis Data.....	48
1. Uji Data.....	49
2. Uji Asumsi Klasik.....	51
3. Model Statistik.....	52

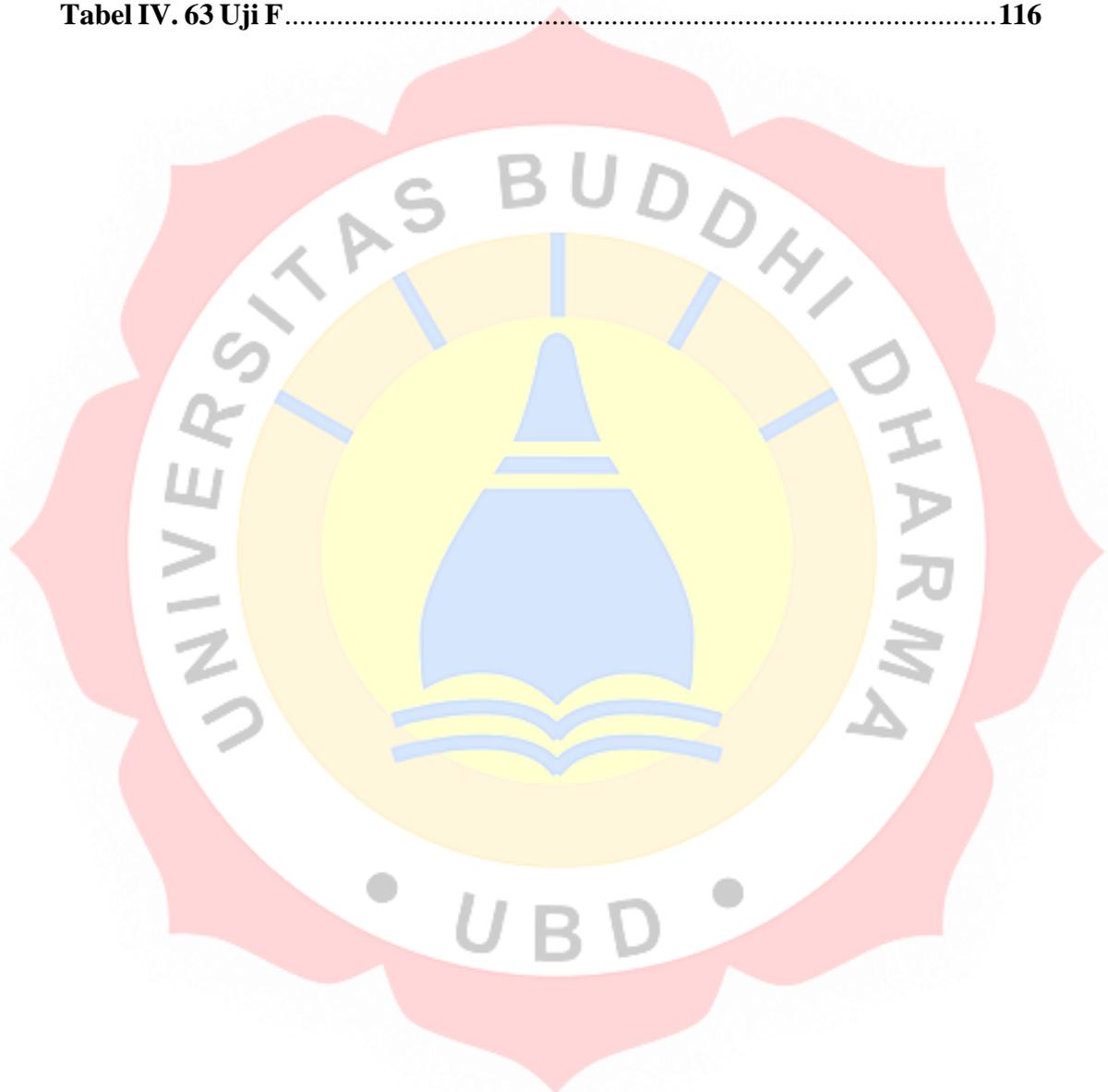
4. Pengujian Hipotesis	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	57
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	57
1. Deskripsi Data Responden	57
2. Hasil Penelitian	60
B. Analisis Hasil Penelitian	99
1. Uji Reliabilitas	99
C. Model Statistik	108
D. Pengujian Hipotesis	113
BAB V PENUTUP	117
A. Kesimpulan	117
DAFTAR PUSTAKA	119
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	123
SURAT KETERANGAN PENELITIAN	124
LAMPIRAN	125
Tabel T	139
Tabel R	140

DAFTAR TABEL

Tabel I. I	Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja PT.Seiv Indonesia	4
Tabel II. 1	Penelitian Terdahulu	36
Tabel III. 1	Operasional Variabel Penelitian.....	47
Tabel IV. 1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel IV. 2	Data Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel IV. 3	Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	59
Tabel IV. 4	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 1	60
Tabel IV. 5	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 2	61
Tabel IV. 6	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 3	62
Tabel IV. 7	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 4	63
Tabel IV. 8	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 5	64
Tabel IV. 9	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 6	65
Tabel IV. 10	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 7	66
Tabel IV. 11	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 8.....	67
Tabel IV. 12	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 9	68
Tabel IV. 13	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 10 ..	69
Tabel IV. 14	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 1	70
Tabel IV. 15	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 2	71
Tabel IV. 16	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 3	72
Tabel IV. 17	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 4	72
Tabel IV. 18	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 5	73
Tabel IV. 19	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 6	74
Tabel IV. 20	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 7	75
Tabel IV. 21	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 8	76
Tabel IV. 22	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 9 ...	77
Tabel IV. 23	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 10 ..	78
Tabel IV. 24	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Pernyataan 1	79
Tabel IV. 25	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Pernyataan 2	80

Tabel IV. 26	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Pernyataan 3	81
Tabel IV. 27	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Pernyataan 4	82
Tabel IV. 28	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Pernyataan 5	83
Tabel IV. 29	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Pernyataan 6	84
Tabel IV. 30	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Pernyataan 7	85
Tabel IV. 31	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Pernyataan 8	86
Tabel IV. 32	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Pernyataan 9	87
Tabel IV. 33	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Pernyataan 10	88
Tabel IV. 34	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pernyataan 1	89
Tabel IV. 35	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pernyataan 2	90
Tabel IV. 36	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pernyataan 3	91
Tabel IV. 37	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pernyataan 4	92
Tabel IV. 38	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pernyataan 5	93
Tabel IV. 39	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pernyataan 6	94
Tabel IV. 40	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pernyataan 7	95
Tabel IV. 41	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pernyataan 8	96
Tabel IV. 42	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pernyataan 9	97
Tabel IV. 43	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pernyataan 10	98
Tabel IV. 44	Uji Reliabilitas Rekrutmen	99
Tabel IV. 45	Uji Reliabilitas Seleksi	99
Tabel IV. 46	Uji Reliabilitas Penempatan	100
Tabel IV. 47	Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	100
Tabel IV. 48	Uji Validitas Rekrutmen	101
Tabel IV. 49	Uji Validitas Seleksi	102
Tabel IV. 50	Uji Validitas Penempatan	103
Tabel IV. 51	Uji Validitas Kinerja Karyawan	104
Tabel IV. 52	Model Summary Rekrutmen	108
Tabel IV. 53	Coefficients Rekrutmen	109
Tabel IV. 54	Model Summary Seleksi	109
Tabel IV. 55	Coefficients Seleksi	110
Tabel IV. 56	Model Summary Penempatan	110

Tabel IV. 57 Coefficients Penempatan	111
Tabel IV. 58 Model Summary Regresi Linear Berganda	112
Tabel IV. 59 Coefficients Regresi Linear Berganda.....	112
Tabel IV. 60 Uji t Rekrutmen.....	114
Tabel IV. 61 Uji t Seleksi	114
Tabel IV. 62 Uji t Penempatan.....	115
Tabel IV. 63 Uji F.....	116



DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pikiran	38
Gambar III. 1 Struktur Organisasi PT. Seiv Indonesia	42
Gambar IV. 1 <i>Uji Normalitas</i>	105
Gambar IV. 2 Uji Heteroskedastisitas	107



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Merencanakan, mengelola, dan mengendalikan sumber daya manusia adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia. Ini membantu mencapai tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan, sehingga kegiatan perusahaan dapat berjalan sesuai rencana. Kinerja karyawan akan berdampak negatif jika perusahaan tidak melakukan pengembangan karyawan dan menyebabkan produktivitas karyawan akan menurun.

Kinerja digunakan sebagai indikator performa perusahaan untuk menilai kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan.

Menurut Kasmir (2019:182):

“Kinerja adalah hasil dari tindakan dan kerja yang dilakukan dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu.”

Perusahaan mengalami lambatnya pencapaian karena proses perekrutan dan pelatihan karyawan yang lama. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pertumbuhan karyawan di perusahaan, seperti rekrutmen, seleksi, dan penempatan.

Selama proses rekrutmen, harus selaras dengan kebutuhan tenaga kerja perusahaan dan mendapatkan karyawan dengan kualitas dan kompetensi yang menjanjikan. Akibatnya, perusahaan harus dapat memahami cara terbaik untuk mengelola karyawan berdasarkan latar belakang mereka. Selain itu, sebagai hasil dari proses rekrutmen, akan terjadi penurunan jumlah karyawan. Ini dapat berupa

pegawai yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia, mengundurkan diri secara sepihak, atau dikeluarkan dari kantor karena melanggar tata tertib disiplin PT. Seiv Indonesia. Oleh karena itu karyawan baru yang diterima akan menggantikannya, dan menjalankan prosedur kinerja yang telah di sepakati. Menurut Hesibuan (dalam penelitian Arthur, 2017): Rekrutmen merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Rekrutmen mencakup jumlah karyawan yang dibutuhkan, diperlukan, dan memenuhi persyaratan perusahaan, sehingga merupakan bagian dari perencanaan manajemen sumber daya manusia.

Rekrutmen dikatakan efektif jika memiliki informasi yang akurat dan berkelanjutan untuk melaksanakan proses tahap rekrutmen selanjutnya. Dalam proses penarikan membutuhkan waktu untuk memaksimalkan pemilihan karyawan yang akan diterima melalui tahapan-tahapan seperti poses pada sumber, proses seleksi, dan proses pada user. Dari hasil test dan wawancara tersebut pihak *Human Resource Department* (HRD) dapat melakukan seleksi apakah calon karyawan tersebut sesuai dengan yang dibutuhkan dan memiliki motivasi untuk mendorong semangat kerja yang ingin dicapai bersama oleh perusahaan atau sebaliknya. Maka oleh itu perusahaan akan mendapatkan karyawan yang berkompeten, penuh semangat, dan bekerja keras melalui proses rekrutmen dan seleksi yang tepat dan sesuai peraturan yang diterapkan.

Proses rekrutmen pada PT. Seiv Indonesia masih kurang maksimal dikarenakan lambatnya penerimaan calon karyawan, dimana hal ini terjadi

pada kurang komunikasi antara HRD, User, dan Direktur Operasional. Penerimaan karyawan menghambat proses rekrutmen terus-menerus dilakukan untuk mencari karyawan yang sudah sesuai dengan kriteria atasan tersebut. Jika dari pihak user sudah merasa sesuai dengan kualifikasi tetapi tidak dengan pihak direktur operasionalnya dan sebaliknya. Oleh karena itu proses rekrutmen masih kurang maksimal untuk dilakukan.

Menurut Sunyoto (dalam penelitian Ni Made, 2020) Seleksi adalah proses di mana perusahaan memilih sekelompok kandidat yang paling memenuhi syarat untuk posisi yang tersedia berdasarkan keadaan saat ini. Hal ini berarti seleksi merupakan sekumpulan calon karyawan yang didapat melalui proses prekrutan yang memenuhi syarat kemudian dipilih sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses seleksi dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan.

Penempatan kerja mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penempatan harus berdasarkan *job description* dan *job specification* dimana harus dilihat sebagai proses pencocokan untuk mempengaruhi kualitas tenaga kerja yang akan diterima. Menurut Hasibuan (dalam penelitian Khulwatul, 2019): Setelah pemilihan karyawan, penempatan karyawan adalah proses di mana calon karyawan ditugaskan pada pekerjaan atau tanggung jawab yang diperlukan.

Faktor kunci keunggulan bersaing PT. Seiv Indonesia adalah sumber daya manusia yang handal dan terampil. Oleh karena itu, salah satu kunci keberhasilan PT. Seiv Indonesia adalah pengembangan kompetensi sumber daya manusia.

Untuk mencapai visi, misi, dan strategi perusahaan untuk menjadi perusahaan terkemuka yang menggabungkan intelegensi global dengan keahlian lokal, diperlukan pengembangan SDM yang lebih konsisten dan berkelanjutan.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk kinerja sumber daya manusia suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen tentang bagaimana perusahaan harus mengembangkan, menggunakan, dan memelihara karyawan dalam jumlah dan kualitas yang tepat, manajemen perusahaan harus memahami cara terbaik untuk mengelolah karyawan dari berbagai latar belakang, keahlian, dan kemampuan.

Tabel I Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan

Tabel 1.1 **Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja PT.Seiv Indonesia**

Tahapan	Kegiatan	Media
Tahapan 1	Permintaan Karyawan	Surat yang dikeluarkan Perusahaan
Tahapan 2	Publikasi Lamaran	Media massa
Tahapan 3	Screening	Proses terpilihnya kandidat
Tahapan 4	Interview	Tatap Muka, dan psikotes
Tahapan 5	Seleksi	Terpilihnya kandidat
Tahapan 6	Pengangkatan calon karyawan (masa percobaan)	
Tahap 7	Penempatan calon karyawan	

Sumber : HRD, 2023

Berdasarkan tabel 1.1, proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja yang dijalankan PT. Seiv Indonesia, tahapan 1 sampai tahapan 4 adalah proses rekrutemen, tahapan 5 samapai tahapan 6 adalah proses seleksi, dan tahapan 7

adalah proses penempatan kerja. Proses rekrutmen di PT. Seiv Indonesia berpedoman pada spesifikasi pekerjaan dan brosur lamaran pekerjaan dibagikan di media massa, sedangkan proses seleksi dilakukan dengan tes wawancara saja, akan sangat tidak sesuai dengan proses seleksi dan proses penempatan kerja yang tidak sesuai, sehingga kinerja karyawan di perusahaan tersebut semakin menurun, berikut ini data kinerja karyawan PT. Seiv Indonesia

Proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan sangat penting bagi perusahaan, dan diharapkan proses ini akan berdampak pada kemajuan PT. Seiv Indonesia di masa depan, memungkinkan mereka mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PROSES REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA KINERJA KARYAWAN PT. SEIV INDONESIA”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah pada objek penelitian, antara lain :

1. Strategi rekrutmen calon karyawan yang belum optimal, menyebabkan proses rekrutmen dan seleksi karyawan melambat.
2. Banyak karyawan menempati posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kualifikasi yang ditentukan oleh PT. Seiv Indonesia.
3. Proses rekrutmen menjadi pertimbangan utama bagi perusahaan dalam menjaring karyawan agar kinerja karyawan yang diperoleh maksimal.

4. Penerimaan karyawan yang tidak sesuai pada kinerja yang telah ditentukan dan diperpanjang tahap pelatihan (*training*) karena kurangnya nilai evaluasi kinerja yang dilihat.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah sebagai berikut berdasarkan masalah yang diidentifikasi di atas :

1. Apakah proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Seiv Indonesia?
2. Apakah seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Seiv Indonesia?
3. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Seiv Indonesia?
4. Apakah proses rekrutmen, seleksi dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Seiv Indonesia ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Seiv Indonesia.
2. Untuk mengetahui proses seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Seiv Indonesia.
3. Untuk mengetahui penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Seiv Indonesia.

4. Untuk mengetahui proses rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Seiv Indonesia.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain :

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan pengetahuan tentang kinerja karyawan dipengaruhi oleh proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan.
- b. Penelitian diharapkan berguna dalam proses ilmu manajemen, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat mengetahui bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan.

Hasil penelitian diharapkan bagi PT. Seiv Indonesia dalam hal pengelolaan sumber daya manusia untuk mengurangi kinerja karyawan

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk membuat isi skripsi lebih mudah dipahami, penulis telah memberikan penjelasan rinci tentang struktur penulisan skripsi yang terdiri dari 5 (lima) bab yang disusun menurut urutan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang, masalah yang dibahas, tujuan penelitian, keuntungan dari penelitian, dan prosedur penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini juga membahas teori variabel independen (rekrutmen seleksi, dan penempatan) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil dari penelitian sebelumnya memberikan kerangka pikiran dan perumusan hipotesa.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas jenis penelitian dan subjeknya, serta populasi dan sampel yang digunakan, serta teknik pengumpulan dan analisis data yang digunakan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil penelitian untuk variabel independen (seperti rekrutmen, seleksi, dan penempatan) dan dependen (kinerja karyawan) serta pengujian hipotesis dan pembahasan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Pengertian Manajemen

Menurut Supomo & Nurhayati (2018:1) menyatakan bahwa :

“Manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan manajemen yang baik.”

Menurut Manullang, (2018:2) Perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, arahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu disebut manajemen. Sedangkan menurut Stoner, (2015:4) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pemahaman di atas, manajemen dapat didefinisikan sebagai seni dan ilmu dalam melakukan proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah komponen penting bagi suatu organisasi atau bisnis. Setiap organisasi harus memiliki setidaknya 3 sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan, yaitu sumber

daya manusia, sumber daya finansial, dan sumber daya fisik. Sumber daya manusia mencakup kontribusi masa depan dan sebelumnya.

Menurut Ansory (2018:59) menyatakan bahwa :

“Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bidang yang mempelajari bagaimana orang-orang dapat menggunakan sumber daya mereka secara optimal dan efisien untuk mencapai tujuan bersama dengan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Menurut Sihombing (2015:5) Sumber daya manusia adalah pengumpulan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Sedangkan menurut Supomo dan Nurhayati (2018:5) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah terjemahan dari Man Power Management, yang mengatur elemen manusia. Istilah lain untuk manajemen SDM adalah manajemen personalia atau manajemen karyawan.

Berdasarkan pemahaman para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah proses pembelajaran dan praktik sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang disepakati bersama.

Untuk memahami apa itu manajemen sumber daya manusia, peneliti harus membahas lebih lanjut tentang tujuan, aktivitas, dan fungsi manajemen sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia termasuk membantu manajemen menangani masalah sumber daya manusia dan memaksimalkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki setiap orang dan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia harus berusaha menyeimbangkan tantangan yang dihadapi organisasi, fungsi sumber daya manusia, masyarakat, dan individu, meskipun tujuan mereka kadang-kadang tidak sesuai dengan keinginan manajemen senior. Jika tidak mereka pasti akan gagal, hal tersebut berdampak merusak kinerja yang dihasilkan. Menurut Sedarmayanti (2017:9) bahwa tujuan Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut :

1. Memberikan saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM yang akan memastikan bahwa organisasi atau perusahaan memiliki karyawan yang termotivasi dan berkinerja tinggi yang memiliki sumber daya dan alat yang diperlukan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.
2. Menjaga dan menerapkan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi, institusi, atau perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan karyawan agar pencapaian tujuan organisasi tidak terganggu
4. Menyediakan sarana dan prasarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Dengan mempertimbangkan aspek SDM, membantu perkembangan atau kemajuan arah dan strategi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang terdapat membantu manager line dalam mencapai tujuan.

tujuan manajemen sumber daya manusia membantu karyawan mencapai tujuan organisasi dan individu serta meningkatkan efisiensi, produktivitas,

efektivitas, dan tingkat turnover. Adapun peranan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017:14) adalah sebagai berikut :

1. Penempatan, jumlah, dan kualitas tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan deskripsi, spesifikasi, persyaratan, dan penilaian posisi.
2. Menggunakan prinsip orang yang tepat di tempat yang tepat dan di pekerjaan yang tepat saat mempekerjakan, memilih, dan mempekerjakan karyawan.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.

3. Rekrutmen

Rekrutmen pada dasarnya adalah proses perencanaan manajemen sumber daya manusia tentang berapa banyak karyawan yang diperlukan dan kapan diperlukan. Dalam hal ini, ada dua sumber tenaga kerja, yaitu tenaga kerja dari luar organisasi dan tenaga kerja dari dalam organisasi.

Menurut Siagian (2017:100-102) menyatakan bahwa :

“Rekrutmen melibatkan penyediaan sebanyak mungkin calon pelamar agar perusahaan dapat memilih kandidat yang memenuhi standar kualifikasi..”

Menurut Simamora (2016:212) Menurut buku koleksi digital Universitas Kristen Petra, rekrutmen adalah serangkaian tindakan yang dilakukan untuk

mencari dan memikat kandidat untuk pekerjaan dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengatasi kekurangan dalam perencanaan rekrutmen. Sedangkan menurut Saihudin (2019) menyatakan bahwa Rekrutmen adalah proses mengundang dan mencari calon karyawan untuk pekerjaan tertentu dalam perusahaan.

Pelaksanaan rekrutmen karyawan menggunakan dan memerlukan beberapa metode untuk masuk ke dalam tahap selanjutnya dalam perusahaan. Dalam pelaksanaan rekrutmen terdapat 2 (dua) metode menurut Sukmawati (2015), sebagai berikut:

1. Metode Tertutup

Penarikan pelamar hanya dapat dilakukan dengan memberi tahu pegawai dan orang-orang yang relevan melalui metode tertutup. Akan sulit bagi perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang lebih baik karena jumlah kandidat karyawan yang masuk sangat sedikit.

2. Metode Terbuka

Metode terbuka melibatkan iklan pekerjaan di tempat lain di luar organisasi melalui media cetak atau elektronik. Diharapkan informasi ini menyebar ke masyarakat sehingga lebih banyak lamaran masuk ke perusahaan, meningkatkan peluang perusahaan untuk mendapatkan kandidat yang memenuhi persyaratan.

- a. Tujuan Rekrutmen

Rekrutmen adalah serangkaian proses yang dilakukan untuk mencari pelamar kerja yang mampu, keahlian dan pengetahuan yang sesuai kebutuhan

organisasi guna memenuhi kebutuhan sumber daya manusia (SDM) yang direncanakan organisasi bertujuan untuk memenuhi sebanyak mungkin penawaran calon karyawan sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk memilih kandidat yang memenuhi standar kualifikasi organisasi.

b. Tahap – Tahap Proses Rekrutmen

Menurut Budiantoro dalam (Kumaladewi, 2018) menyatakan bahwa :

“Rekrutmen yang dinilai efektif memungkinkan pemilihan karyawan terbaik apabila banyak pelamar memenuhi syarat.”

Menurut Hasibuan (Kumaladewi, 2018) menilai bahwa rekrutmen yang efektif akan memberikan informasi yang akurat dan konsisten tentang jumlah dan kualifikasi yang diperlukan organisasi untuk memenuhi berbagai jenis pekerjaan yang ditawarkannya. Sedangkan menurut Budiantoro dalam (Kumaladewi, 2018) membagi sistem seleksi yang efektif menjadi 3 (tiga) sasaran, meliputi :

1. Keakuratan

kemampuan proses seleksi untuk memprediksi secara akurat kinerja pelamar.

2. Keadilan

menjamin bahwa selama proses seleksi, setiap kandidat yang memenuhi persyaratan akan diberi kesempatan yang sama.

3. Keyakinan

Taraf orang-orang yang terlibat dalam proses seleksi yakni akan manfaat yang diperoleh.

Proses rekrutmen memiliki beberapa istilah populer diantaranya sebagai berikut:

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)

Analisis jabatan adalah proses untuk menentukan tanggung jawab, keahlian, dan kompetensi yang diperlukan untuk posisi tersebut dan jenis kandidat yang cocok untuknya.

2. Uraian Jabatan (*Job Description*)

Uraian Jabatan merupakan kemampuan, kriteria atau spesifikasi yang diperlukan pada posisi. Selain itu fungsi uraian jabatan adalah untuk mengidentifikasi, memberikan batasan-batasan yang jelas serta menguraikan cakupan dan isi jabatan baru.

3. Persyaratan Jabatan (*Job Specification*)

Persyaratan jabatan merupakan tuntutan kemampuan kerja yang ditunjukkan dengan keahlian atau keterampilan kerja yang diidentifikasi dari pemilihan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan dari aspek psikologis dan kekuatan fisik.

4. Penilaian Jabatan (*Job Evaluation*)

Penilaian evaluasi dilakukan untuk membandingkan nilai kinerja jabatan saat ini dengan kinerja jabatan sebelumnya.

5. Penggolongan Jabatan (*Job Classification*)

Penggolongan Jabatan merupakan pengelompokan jabatan-jabatan berdasarkan nilai yang dimiliki sama dengan yang lainnya.

Proses rekrutmen berlangsung dari pengadaan kualifikasi jabatan yang sedang dibutuhkan, selanjutnya para calon karyawan yang melamar diseleksi sehingga hasil akhirnya karyawan yang sesuai dengan kualifikasi dan lolos seleksi

diterima di perusahaan tersebut. Dalam proses rekrutmen adapun sumber rekrutmen sebagai berikut:

1. Internal

a. *Job postings*

Rekrutmen terbuka, sistem pencarian pekerjaan yang canggih, memberikan kesempatan kepada semua karyawan yang berminat untuk mengisi posisi kosong.

b. *Departing Employees*

Rekrutmen ini dapat dilakukan melalui perbantuan pekerja untuk suatu jabatan dari unit kerja yang lain.

2. Eksternal

a. Penempatan tenaga kerja

b. Lembaga-lembaga Pendidikan

c. Referensi karyawan

d. Serikat-serikat buruh

e. Pecangkakan dari perusahaan lain

f. Nepotisme atau *leasting*

g. pasar tenaga kerja dengan memasang iklan melalui media massa

h. Dan sumber-sumber lainnya

c. Tujuan dan Manfaat Rekrutmen

Menurut Rusdiana, (2018), Dalam praktik, proses rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai, yaitu:

1. Mendapatkan sumber tenaga kerja yang potensial;

2. Mendapatkan jumlah pelamar yang memenuhi syarat
3. Menetapkan standar; dan
4. Menetapkan kebutuhan seleksi.

Selain itu, tujuan rekrutmen adalah untuk menerima banyak kandidat yang memenuhi kualifikasi dan kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga perusahaan dapat melakukan tahap seleksi terhadap kandidat yang dianggap memenuhi syarat tertinggi.

Untuk mendapatkan calon pelamar yang potensial, kualifikasi, dan kompeten sesuai dengan kebutuhan rekrutmen, menurut Rusdiana, (2018) dalam Sinamora menyarankan untuk menggunakan saluran-saluran informasi sebagai berikut :

1. Maklumat Pegawai (*Job Posting*)

Organisasi yang mengumumkan lowongan-lowongan pegawai melalui bulletin, sekolah, perusahaan atau surat edaran. Cara ini dimaksudkan untuk memberikan syarat untuk mendapatkan pegawai yang lebih baik.

2. Menemukan Keahlian (*Skills Inventory*)

Organisasi mencari arsip-arsip calon potensial yang berbobot untuk posisi yang kosong.

3. Rekomendasi Pegawai (*Referrals*)

Dapat merekomendasikan teman atau rekan sejawat professional untuk mengisi sebuah lowongan.

4. Walks in adalah para pencari kerja yang datang langsung ke departemen SDM atay bagian kepegawaian untuk mencari kerja.

5. Write in adalah surat-surat langsung yang dikirim oleh lembaga. Organisasi yang menerima banyak surat lamaran langsung haruslah mengembangkan cara efisien untuk menyeleksi lamaran-lamaran tersebut dan menyimpan arsip lamaran yang memenuhi syarat.

6. Perguruan Tinggi

Rekrutmen dari perguruan tinggi merupakan sumber utama kebutuhan tenaga manajerial, professional dan teknis bagi organisasi.

7. Lembaga Pendidikan

Lembaga pendidikan juga menjadi saluran rekrutmen. Lembaga ini meliputi Sekolah Menengah Umum (SMU) dan lembaga pendidikan kejuruan.

8. Pengiklanan (*Advertising*)

Dengan iklan para pelamar dapat mengetahui lowongan pekerjaan seperti radio, majalah internet/web dan lain-lain.

d. Indikator Rekrutmen

Menurut Wibowo & Alhalim (2018:135) menyatakan bahwa rekrutmen terdiri dari beberapa factor rekrutmen karyawan:

1. Perencanaan
2. Target rekrutmen jumlah pelamar yang dapat mengikuti proses rekrutmen dan target karyawan yang akan direkrut dan mengisi posisi yang kosong dalam suatu perusahaan.
3. Waktu Pelaksanaan, efisiensi waktu dalam pelaksanaan rekrutmen.
4. Kendala Rekrutmen

5. Beberapa kebijakan yang mungkin menjadi kendala dalam proses rekrutmen antara lain kebijakan perusahaan, metode rekrutmen dan kondisi lingkungan eksternal.
6. Seleksi memiliki beberapa dimensi, yaitu prosedur seleksi yang merupakan proses-proses seleksi yang meliputi wawancara pendahuluan, pengisian formulir lamaran, wawancara, tes seleksi, pemeriksaan referensi dan latar belakang, pemeriksaan fisik, wawancara dengan penyedia Simamora, (2014:203)

4. Seleksi

Seleksi adalah proses yang digunakan untuk menentukan apakah kandidat akan diterima atau tidak. Tujuan dari proses ini adalah untuk memilih tenaga kerja yang dapat melakukan semua tugas yang diberikan perusahaan. Jika proses ini tidak dilakukan dengan benar, semua upaya yang dilakukan akan sia-sia. Menurut (Simammora dalam Meiyer, 2020) Seleksi adalah proses memilih kelompok kandidat terbaik untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

Menurut Hardiansyah & Nulhaqim (2019) yaitu proses khusus yang digunakan untuk memilih calon karyawan yang ahli dan profesional.

Dengan mempertimbangkan pengertian para ahli di atas, seleksi adalah proses. Oleh perusahaan dalam memilih calon karyawan atau tenaga kerja yang berkompoten seusai persyaratan yang dibutuhkan untuk di tempatkan pada posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

a. Proses Seleksi

Menurut Irawan et al (2018) Pelaksanaan seleksi diharapkan memperoleh hasil yang baik, maka diperlukan beberapa proses dan tahapan seleksi. Adapun proses seleksi yang dilakukan dalam organisasi yaitu :

1. Penerimaan Surat Lamaran
2. Tes Seleksi Karyawan
3. Interview
4. Cek Referensi
5. Tes Kesehatan
6. Interview Supervisor
7. Demo Job
8. Keputusan Tes

Menurut Soetrisno, (2017) seleksi adalah mencari calon yang dianggap paling tepat untuk mengisi sebuah jabatan. Sedangkan menurut Riniwati, (2016) menyatakan bahwa Seleksi adalah langkah pertama yang dilakukan divisi sumber daya manusia perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi kebutuhan dan kualifikasi perusahaan. Sedangkan menurut Yusuf, (2021:135) Seleksi adalah proses yang dilakukan oleh sebuah organisasi untuk memilih dari sekumpulan kandidat yang paling cocok dengan kriteria seleksi dan dengan mempertimbangkan kondisi lingkungan saat ini untuk posisi yang tersedia.

b. Tujuan Seleksi

Menurut Budiantoro dalam (Kumaladewi, 2018) menyatakan bahwa :

“Rekrutmen yang dinilai efektif apabila banyak pelamar yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga dapat memilih kandidat karyawan terbaik.”

Menurut Yusuf, (2021:136) Secara umum tujuan utama dari proses seleksi karyawan adalah sebagai berikut :

1. Berkualitas dan Potensial.
2. Jujur dan disiplin.
3. Cakap, terampil dan bergairah dalam bekerja.
4. Memenuhi persyaratan UU Perburuhan.
5. Dapat bekerja sama (Secara Vertikal dan Horizontal).
6. Dinamis dan kreatif, inovatif dan bertanggungjawab.
7. Loyal dan berdedikasi, dapat bekerja secara mandiri serta memiliki budaya malu.
8. Kesemuanya itu tidak lain juga untuk mengurangi tingkat turnover pegawai, sehingga kredibilitas perusahaan tetap terjaga.

Tujuan seleksi adalah untuk mendapatkan karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Seleksi harus berdasarkan efisien (uang, waktu, tenaga) dan bertujuan untuk memperoleh karyawan yang terbaik dengan penempatannya yang tepat. Menurut Supomo (2019:52) seleksi adalah pada dasarnya bertujuan untuk merekrut kandidat yang memenuhi persyaratan dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan posisi saat ini atau memenuhi kebutuhan perusahaan.

c. Tahapan Seleksi

Menurut Siswanto, (2017:78) tahapan yang harus ditempuh dan sekaligus untuk merupakan proses seleksi tenaga kerja, sebagai berikut :

1. Seleksi persyaratan administrasi

Mengadakan pemeriksaan persyaratan administrative yang harus dipenuhi oleh para pelamar, untuk mengetahui lengkap tidaknya persyaratan tersebut.

2. Seleksi pengetahuan umum

Seleksi pengetahuan umum biasanya dilaksanakan secara tertulis mengingat materi yang diberikan cukup banyak dan memerlukan pemikiran yang tak sembarangan.

3. Seleksi psikologi

Seleksi ini dilakukan untuk mengetahui keadaan diri para calon tenaga kerja dan seberapa siap mereka untuk menerima pekerjaan yang akan diberikan.

4. Wawancara (*Interview*)

Sebagai bagian dari proses seleksi tenaga kerja, seseorang calon tenaga kerja melakukan wawancara dengan bagian seleksi tenaga kerja.

5. Referensi

Kegiatan ini dimaksudkan agar calon tenaga kerja menunjuk beberapa orang, baik tenaga kerja perusahaan ataupun diluar perusahaan yang dapat memberikan keterangan tentang diri pelamar, baik tentang pribadinya, pengalamannya, kecakapannya, keterampilanya, dan sebagainya.

Menurut Yusuf, (2021:137) sistem seleksi ada 2 (dua) macam, sebagai berikut:

1. *Successive-Hurdles*

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

2. *Compensatory-Approach*

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

Proses seleksi diatas merupakan Langkah-langkah yang dilalui oleh pelamar dari mengajukan lamaran sampai akhirnya memperoleh keputusan ditolak atau diterima sebagai karyawan baru. Pada tahap Seleksi dilakukan dengan membandingkan berbagai syarat dan kompetensi kandidat untuk posisi tersebut.

d. Indikator Seleksi

Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia dalam perusahaan (Rahim et al., 2018)

Menurut Siagian (2008:48) dalam (Simbolon, 2018) indikator-indikator seleksi adalah kesesuaian pengetahuan, keterampilan, kemampuan calon pegawai dengan pekerjaan, kesesuaian kebutuhan calon pegawai dengan lingkungan

perusahaan dan kesesuaian antara nilai-nilai personal calon pegawai dengan perusahaan. Adapun indikator-indikator seleksi, yaitu :

1. Pengalaman

Salah satu komponen yang dapat mempengaruhi kinerja adalah pengalaman kerja perusahaan karena pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pekerja untuk bertanggung jawab atas pekerjaan sebelumnya. Pengalaman kerja sangat penting untuk peran mereka di Perusahaan.

2. Tes Tertulis

Tes tertulis ini mengevaluasi informasi atau perusahaan kandidat untuk memastikan bahwa mereka memenuhi persyaratan posisi.

3. Tes Wawancara

Wawancara adalah wawancara formal dan dilakukan untuk menentukan apakah seorang kandidat dapat diterima atau tidak untuk posisi tersebut.

Indikator seleksi karyawan menurut (Manullang, 2011:54) terdiri dari:

7. Keahlian Merupakan salah satu kaulifikasi utama yang menjadi dasar dalam proses seleksi, kecuali bagi jabatan yang tidak memerlukan keahlian.
8. *Technical Skill*, yaitu keahlian Teknik yang harus dimiliki para karyawan pelaksana.
9. *Human Skill*, yaitu keahlian yang dimiliki oleh mereka yang akan memimpin beberapa orang bawahan.

10. *Conceptual Skill*, yaitu keahlian yang harus dimiliki oleh mereka yang akan memangku jabatan pucuk pemimpin sebagai orang yang mampu mengkoordinasi berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Penempatan

Menurut Anshori, (2019) menyatakan bahwa :

“Sebagian besar penempatan dilakukan oleh manajemen lini, yang merupakan atasan langsung karyawan yang bersangkutan. Manajemen lini juga merupakan proses pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas atau jabatan yang berbeda.”

Menurut Siswanto, (2017:88) Secara konsisten memberikan tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang dipilih, dengan wewenang dan tanggung jawab yang ditetapkan dalam jumlah dan komposisi, memungkinkan pekerja bertanggung jawab atas segala risiko dan kemungkinan yang terkait dengan tugas dan tanggung jawab tersebut. Sedangkan menurut Hasibuan, (2017) Penempatan, juga disebut penempatan, adalah proses setelah seleksi di mana calon karyawan yang diterima (yang lulus seleksi) ditempatkan pada posisi yang dibutuhkan dan diberi otoritas.

a. Faktor – faktor Penempatan

Menurut Mansur, (2017) menyatakan bahwa :

“Penempatan kerja adalah kebijaksanaan atasan memposisikan pegawai pada pekerjaan yang didasarkan pada kompetensi yang dimiliki pegawai.”

Faktor – faktor yang memengaruhi penempatan karyawan menurut (Siahaan & Bahri, 2019) sebagai berikut :

1. Pertumbuhan organisasi.
2. Reorganisasi.
3. Kecenderungan Ekonomi Umum.
4. Atrisi.

Menurut (Alwi & Sugiono, 2020) faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan karyawan di antaranya ialah sebagai berikut :

1. Pendidikan, yaitu meliputi Pendidikan yang disyaratkan dan Pendidikan alternatif.
2. pengetahuan kerja, yaitu pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar sebelum ia ditempatkan dan juga yang baru diperolehnya saat karyawan tersebut ditugaskan dalam pekerjaan yang bersangkutan.
3. Keahlian/keterampilan kerja, yaitu keahlian dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktik dan dikelompokkan ke dalam tiga kategori, yakni:
 - a) Keterampilan mental, seperti keterampilan dalam menganalisis data dan membuat keputusan.
 - b) Keterampilan fisik, seperti keterampilan dalam memperbaiki listrik dan mekanik.
 - c) Keterampilan social, seperti keterampilan dalam mempengaruhi orang lain dan menawarkan produk.
4. Pengalaman kerja, yaitu pengalaman seorang karyawan dalam menjalankan suatu melakukan pekerjaan tertentu.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Sunaryo, (2016) faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan tenaga kerja adalah sebagai berikut :

1. Kinerja Akademik
2. Pengalaman
3. Kesehatan Fisik dan Mental.
4. Status Perkawinan.
5. Usia.

b. Indikator Penempatan Kerja

Ada beberapa indikator untuk mengukur penempatan karyawan menurut beberapa ahli. Menurut (Suswanto dan Priansa, 2011:71) dalam (Anshori, 2019) adalah sebagai berikut :

1. Prestasi Akademis

Saat menempatkan karyawan di tempat kerja dan tanggung jawab, prestasi akademik mereka selama pendidikan harus dipertimbangkan. Pegawai dengan prestasi akademik yang tinggi harus ditempatkan di pekerjaan dan tanggung jawab yang diperkirakan mereka mampu lakukan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan, juga disebut pengetahuan, adalah kumpulan pengalaman, nilai, intuisi mendasar, informasi kontekstual, dan perspektif pakar. Ini memberikan lingkungan dan kerangka untuk mengevaluasi dan menyatukan informasi baru dengan informasi sebelumnya. Pendidikan formal dan informal serta membaca buku adalah beberapa cara untuk mendapatkan pengetahuan.

3. Keterampilan

Kata "keterampilan" berasal dari kata "tampil", yang berarti "cakap", "mampu", dan "cekatan" dalam menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan. Dengan meningkatkan keterampilan karyawan, diharapkan tugas dapat diselesaikan lebih cepat. Karena hambatan yang menghalangi penyelesaian tugas dapat diatasi, karyawan yang menguasai keterampilan tertentu diharapkan tidak memerlukan pengawasan.

4. Pengalaman

Pengalaman kerja adalah jumlah waktu atau jam kerja yang telah ditempuh. Seseorang dapat memahami dan melaksanakan pekerjaan dengan baik dengan pengetahuan dan keterampilan yang dikuasai dan dimiliki.

Menurut Rahmana, (2019) salah satu cara untuk mencapai tujuan perusahaan adalah dengan menempatkan tenaga kerja pada posisi yang tepat di tempat yang tepat. Sedangkan menurut Handoko, (2019) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variable penempatan terhadap motivasi kerja karyawan.

6. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, (2017) menyatakan bahwa :

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.”

Menurut Umam, (2018) menyatakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai jumlah kerja yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya, yang terkait dengan standar atau standar tertentu dari perusahaan tempat mereka bekerja.. Sedangkan menurut (Wibowo, (2017) kinerja adalah melakukan pekerjaan, hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, dan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan.

Oleh karena itu, kinerja pegawai dapat digambarkan sebagai gambaran kualitas dan kuantitas yang ditunjukkan oleh pegawai sesuai dengan bagaimana mereka melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pemberi kerja mereka.

a. Jenis – Jenis Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir, (2016) menyatakan bahwa :

“Kualitas kerja dan perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan saat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu disebut kinerja.”

Karena masing-masing jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan memiliki standar kinerja yang berbeda-beda, berbagai jenis pekerjaan tentunya membutuhkan standar yang jelas dan berkualitas.

Menurut Kasmir, (2016) menyebutkan bahwa Di sisi lain, kinerja dibagi menjadi dua kategori: kinerja individu (hasil individu) dan kinerja organisasi (hasil perusahaan secara keseluruhan). Selanjutnya menurut Robbins dalam Rozarie, (2017) Ada empat cara untuk menilai kinerja: pendekatan sikap,

pendekatan perilaku, pendekatan hasil, dan pendekatan kontingensi. Berikut adalah penjelasan dari masing-masing metode, sebagai berikut :

1. Pendekatan Sikap

Pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.

2. Pendekatan Perilaku

Melihat bagaimana orang berperilaku. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja.

3. Pendekatan Hasil

Perilaku memfokuskan pada proses, pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang diselesaikan individu.

4. Pendekatan Kontingensi

Metode ini selalu berubah sesuai dengan situasi. Misalnya, ketika perlu memilih siapa yang akan dipromosikan untuk posisi yang berbeda, pendekatan sikap adalah pilihan yang tepat.

b. Faktor – Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Masram, (2017) Kinerja karyawan adalah pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman, dan persepsi peranan. Berikut faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Jika suatu tujuan dapat dicapai, maka tujuan tersebut efektif. Namun, jika hasil yang tidak dicari dari kegiatan tersebut menilai nilai yang penting dari hasil yang dicapai, maka kegiatan tersebut tidak efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Dalam suatu organisasi formal, otoritas adalah sifat komunikasi atau pemerintah yang diberikan oleh seorang anggota kepada anggota lain untuk melakukan tugas dengan kontribusinya.

3. Disiplin

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku adalah bagian dari disiplin.

4. Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dauntuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Kinerja, yang merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh pekerjaan yang dibebankan atau diberikan kepadanya, adalah penilaian paling akurat untuk menilai kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan Atikawati dan Undjang, (2016).

c. Dimensi dan Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Berikut Indikator Kinerja menurut (Wulandari dan Winarningsih, 2016) yaitu:

1. Kualitas Kerja.

merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mencapai tujuan yang diharapkan.

2. Kuantitas.

Jumlah yang dihasilakn misalkan jumlah moneter, jumlah unit atau siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Pelaksanaan Tugas

Kemampuan seorang karyawan untuk dapat berkeinginan dan berusaha mencapai tujuan yang telah direncanakan.

4. Tanggung Jawab

Kemampuan seorang karyawan dalam berkomitmen terhadap pekerjaan dan menyelesaikan sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Robbins, (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas Kerja.
2. Kuantitas.
3. Ketepatan Waktu.
4. Efektivitas.
5. Kemandirian.

Dimensi merupakan himpunan dari particular-partikular yang disebut indikator kinerja. Menurut Robbins dalam Anwar Prabu Mangkunegara, (2014) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kerja dapat diukur yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja.

Ada tiga indikator yang digunakan untuk menentukan dimensi kualitas kerja, dan kualitas kinerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan tugasnya, yaitu:

- a. Keterampilan.
- b. Ketelitian.

c. Hasil Kerja.

2. Kuantitas Kerja.

Jumlah waktu yang dihabiskan oleh seorang karyawan dalam satu hari disebut kuantitas kerja, dan kecepatan kerja setiap karyawan menunjukkan kualitas kerja. Ada dua indikator yang digunakan untuk mengukur kuantitas kerja. yaitu:

a. Kecepatan.

b. Kemampuan.

3. Tanggung Jawab.

Tanggung jawab pekerjaan berarti bahwa karyawan harus melakukan apa yang diminta perusahaan. Dua indikator digunakan untuk mengukur dimensi tanggung jawab, yaitu :

a. Hasil Kerja.

b. Mengambil Keputusan.

4. Kerjasama.

Karyawan dapat bekerja sama dengan kolega atau pegawai lain secara horizontal dan vertical, baik di dalam maupun di luar pekerjaan, untuk meningkatkan hasil pekerjaan mereka. Tingkat kerja sama ini dapat diukur dengan dua indikator, yaitu :

a. Jalinan Kerjasama.

b. Kekompakan.

5. Inisiatif.

Tingkat inisiatif perusahaan ditentukan oleh kemampuan karyawan untuk menyelesaikan masalah tanpa menunggu instruksi dari bos atau menunjukkan

bahwa mereka sudah memiliki tanggung jawab. Mengevaluasi kuantitas, kualitas, kolaborasi, inisiatif, dan tanggung jawab karyawan dapat dilakukan.

B. Hubungan antar Variabel

a. Hubungan Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Studi ini menunjukkan bahwa dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, proses rekrutmen berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, proses rekrutmen yang lebih lengkap dan tepat yang digunakan oleh perusahaan berkorelasi positif dengan kinerja karyawan., maka kinerja karyawan perusahaan lebih baik, sebaliknya semakin tidak lengkap dan tidak tepat prosedur rekrutmen perusahaan, semakin buruk kinerja karyawan perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aziz, dkk. (2017) dan Kartodikromo, dkk (2017) yang menunjukkan bahwa rekrutmen berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan karena proses rekrutmen yang lengkap dan tepat membantu perusahaan merekrut karyawan yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang dibuat melalui berbagai tahap analisis. Akibatnya, karyawan tersebut akan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada mereka sesuai dengan standar dan ekspektasi yang ditetapkan oleh perusahaan. Akibatnya, kinerja karyawan tersebut juga akan secara otomatis mencapai standar dan ekspektasi tersebut.

H₁: Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Hubungan Seleksi dengan Kinerja Karyawan

Seleksi merupakan tahapan yang berlangsung pada saat proses rekrutmen dimana tahapan ini nantinya akan mempengaruhi cara kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya pemilihan seleksi yang tepat perusahaan akan mendapatkan tenaga kerja yang professional, kompeten, teliti dan disiplin.

Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Avisena, (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brawijaya Group Indonesia menyatakan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh seleksi.

H₂: Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Hubungan Penempatan Karyawan dengan Kinerja Karyawan

Penempatan adalah proses penyerahan tanggung jawab dan tugas kepada seorang karyawan yang telah dipilih oleh perusahaan yang memenuhi kualifikasi. Perusahaan juga memberi karyawan wewenang dan tanggung jawab untuk mempertanggung jawabkan segala resiko yang terkait dengan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan.

Hal ini di buktikan dengan penelitian Heru Saputra, (2020) Penelitian yang dilakukan oleh Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu menemukan bahwa penempatan karyawan memiliki efek positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

H₃: Penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan penelitian sebelumnya sebagai data perbandingan. Berikut adalah beberapa jurnal penelitian terdahulu yang diambil oleh penulis yang berkaitan dengan judul penelitian mereka:

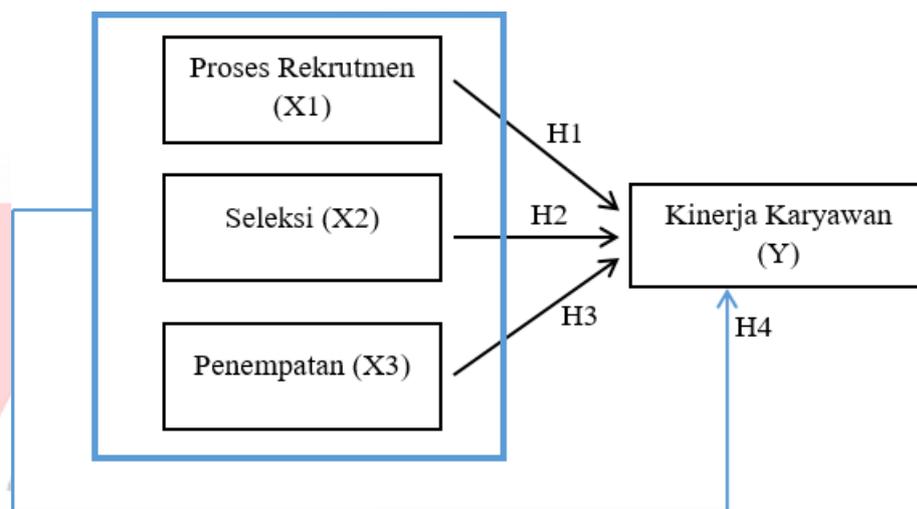
Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Widayat et al., 2023)	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan terhadap PT. Pos Indonesia Cabang Semarang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia, baik secara parsial ataupun simultan.
2	(Edo Tekkay et al., 2022)	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Brawijaya Group Indonesia	Rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan secara parsial dan secara simultan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan.
3	(Yanto & Sitio, 2020)	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Motivasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Rekrutmen, Seleksi, dan

No.	Nama Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Terhadap Kinerja Karyawan Againn Produksi PT. Kingfood bekasi	Penempatan secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen, seleksi dan motivasi yang efektif akan menghasilkan tingkat Kinerja yang berkualitas.
4	(Purba, 2023)	Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja pada Karyawan PT Midi Utama Tbk Cabang Medan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsil terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel rekrutmen dan penempatan kerja terhadap Kinerja Karyawan, seleksi berpengaruh negatif dan tidak signifikan.
5	(N. P. P. Dewi & Suartina, 2022)(Devi, 2023)	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Surya Motor Shelmind)	Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa Rekrutmen, seleksi dan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan.

D. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berikut dibangun berdasarkan temuan penelitian sebelumnya :



Gambar II. 1 Kerangka Pikiran

E. Hipotesa Penelitian

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono, (2016) menyatakan bahwa

“Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.”

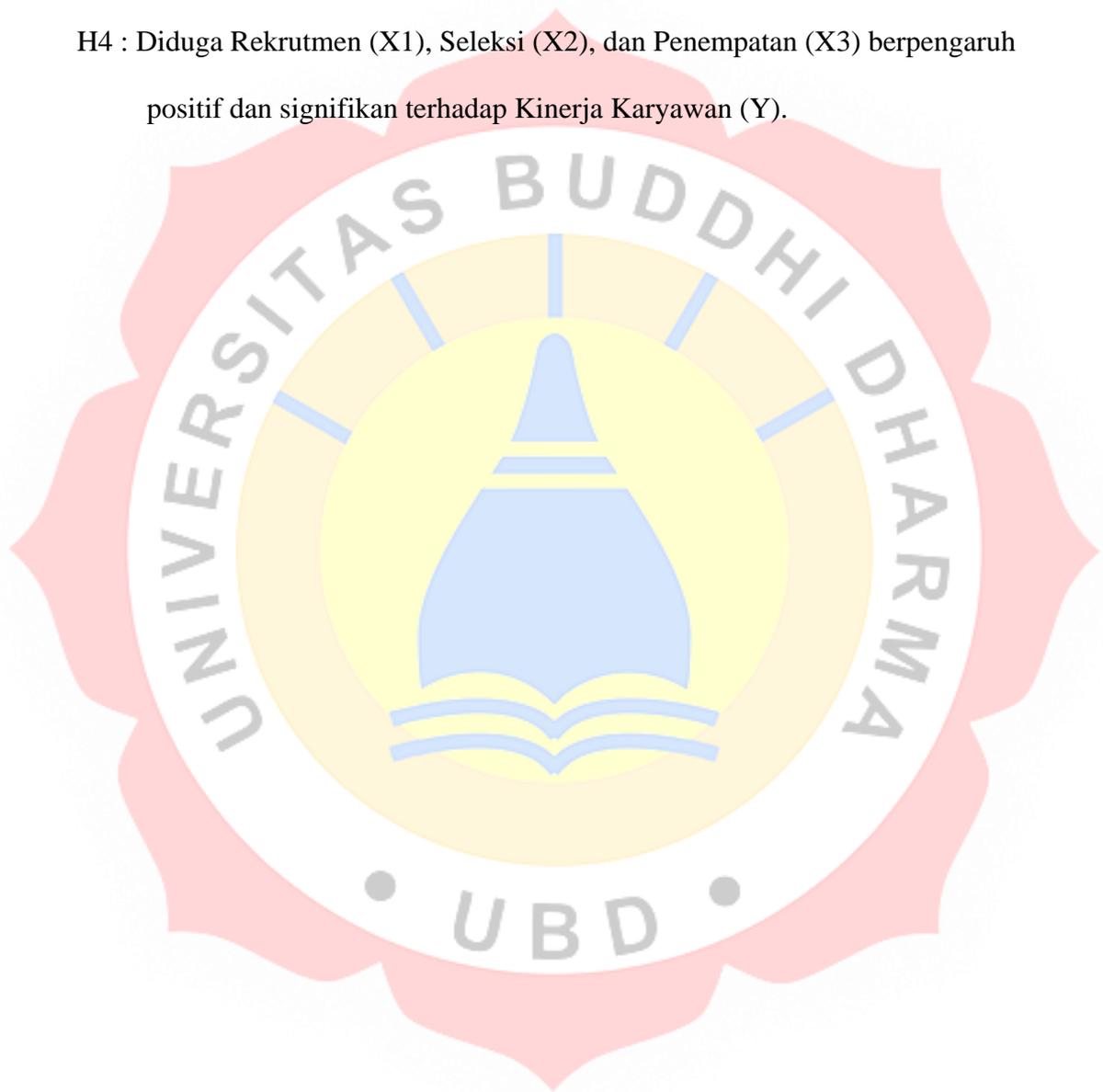
Dikatakan sementara karena jawaban harus didasarkan pada teori daripada fakta. Oleh karena itu, hipotesis juga dapat digambarkan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah yang dibuat oleh peneliti. Penulis membuat sejumlah hipotesa berdasarkan kerangka pemikiran, yaitu:

H1 : Diduga Rekrutmen (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H2 : Diduga Seleksi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H3 : Diduga Penempatan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H4 : Diduga Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), dan Penempatan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian merupakan cara untuk memperoleh informasi yang bertujuan untuk memecahkan suatu masalah dengan metode ilmiah.

Menurut (Fauzi et al. 2019,43) menyatakan bahwa :

“Penelitian kasual bertujuan untuk mendapatkan bukti sebab akibat dengan menjelaskan berbagai faktor yang berkontribusi pada masalah, sedangkan penelitian deskriptif bertujuan untuk menjelaskan proses pengumpulan data.”

Karena penelitian ini mengembangkan teori dari data lapangan dan mengumpulkan data yang mendalam, penelitian ini bersifat kualitatif dan kuantitatif. Jenis penelitian ini digunakan untuk mempelajari bagaimana proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan PT. Seiv Indonesia berdampak pada kinerja karyawan.

B. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini merupakan perusahaan manufaktur, yaitu PT. SEIV INDONESIA yang berlokasi di JL. RAYA MERDEKA No. 53, RT. 002 RW. 05, Sukajadi, Kec. Karawaci, Kota Tangerang, Banten 15113.

1. Sejarah PT. Seiv Indonesia

adalah produsen yang telah beroperasi selama lima tahun dan menjual barang kimia ke toko eceran di pasar konvensional. PT. SEIV Indonesia pertama kali didirikan oleh Bapak Husin Suriaatmadja pada tahun 1965 dan dimulai sebagai industri kecil (home industry) di jalan Lautze 32 Jakarta dengan produk

pertamanya dengan merk "Cat & Dog." PT. SEIV Indonesia juga mendirikan pabrik pertamanya di jalan Merdeka No. 53, Tangerang. Pada tahun 1980-an, kami memutuskan untuk menjadi perseroan terbatas dengan nama PT. SUMBER MAKMUR BAHAGIA karena berkembang pesatnya kemajuan perusahaan perseorangan. Tujuan kami adalah untuk membantu seluruh operasi penjualan kami dan memberikan pelayanan pelanggan yang lebih baik yang selalu kami ingat. Perusahaan pertama kali didirikan pada tahun 1981 dan kemudian berkembang ke Bandung, Cirebon, Semarang, dan beberapa kota lain di luar pulau Jawa. Karena persaingan yang ketat dan kebutuhan untuk berkembang di era pasar bebas, kami mengubah perusahaan kami menjadi PT. SEIV Indonesia pada tahun 2013.

2. Visi dan Misi PT. Seiv Indonesia

a. Visi :

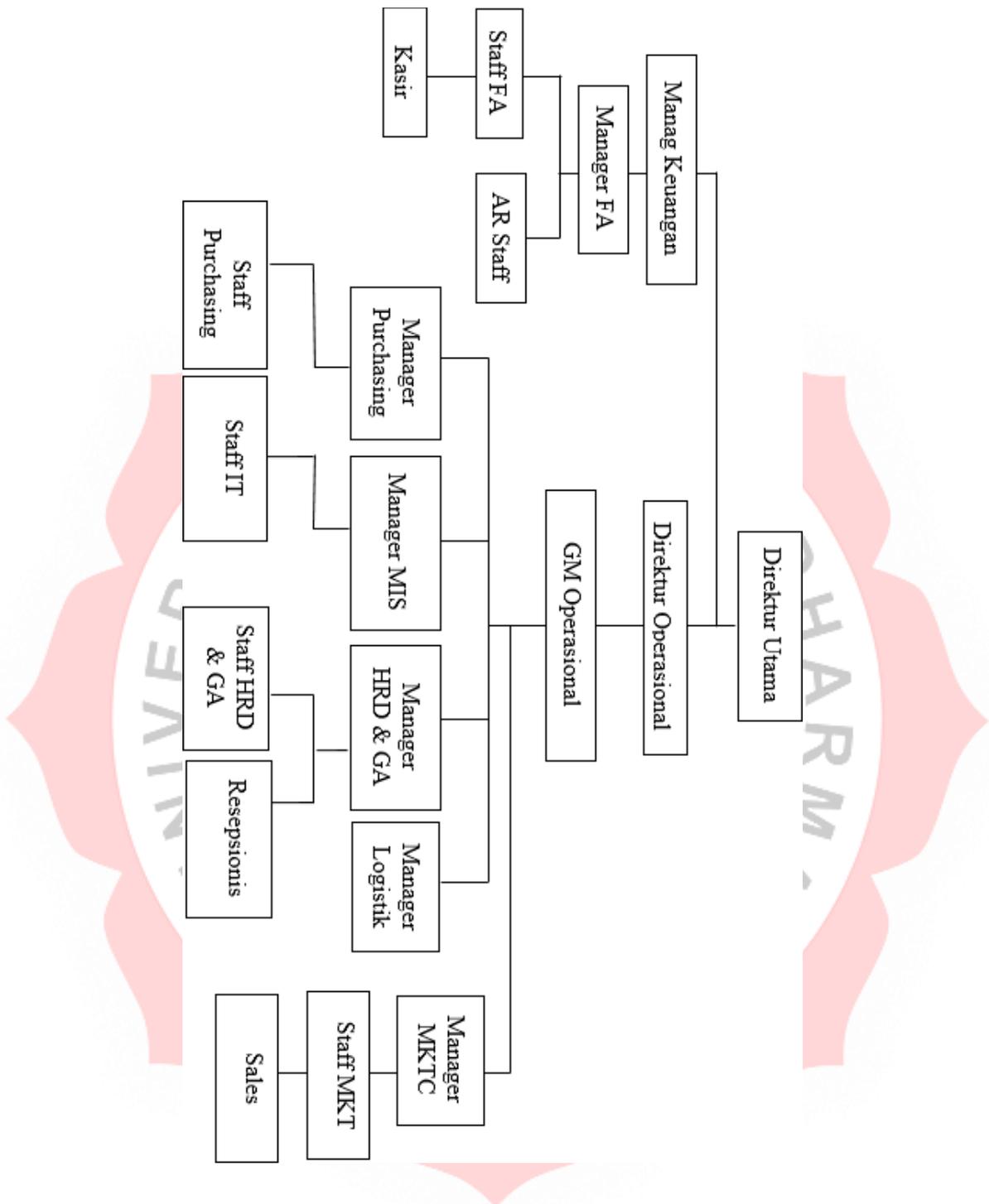
“Menjadikan Perusahaan terkemuka, yang menggabungkan intelegensi dunia dengan keahlian lokal”

b. Misi :

1. Menciptakan cat yang berkualitas tinggi dengan harga terjangkau.
2. Menciptakan kepercayaan, integritas, keunggulan produk SEIV.
3. Mempermudah pelanggan untuk mendapatkan produk seiv diseluruh pelosok tanah air.

3. Struktur Organisasi

Setelah struktur organisasi terbentuk, tugas dan tanggung jawab karyawan akan jelas dan terlaksana dengan lancar di setiap stuktur organisasi.



Gambar III. 1 **Struktur Organisasi PT. Seiv Indonesia**

Sumber: Dokumen PT. Seiv Indonesia, 2024

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data penelitian ini menggunakan dua jenis data data primer dan data sekunder adalah dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini..

Menurut (Sugiyono., 2017) menyatakan bahwa:

“Data primer merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai obyek penulis.”

2. Sumber Data

Sumber data yang telah dikumpulkan digunakan dalam penelitian ini; pemilihan sumber data yang tepat adalah bagian penting dari proses penelitian.

a. Sumber Data Primer

Menurut Sugiyono (2019, 296) menyatakn bahwa :

“Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data disebut data primer.”

Sumber data primer dalam penelitian berasal dari hasil Observasi lapangan dan kuesioner yang diberikan langsung oleh penulis kepada seluruh karyawan PT. Seiv Indonesia merupakan sumber utama data penelitian.

b. Sumber Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019, 296) menyatakan bahwa :

“Data yang diberikan kepada pengumpul data secara tidak langsung, seperti melalui dokumen atau orang lain, disebut data sekunder.”

Buku referensi, e-journal, penelitian sebelumnya, artikel, dan sumber lain yang berkaitan dengan variabel yang dibahas adalah sumber sekunder untuk penelitian ini.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono 2017, 61) menyatakan bahwa:

“Populasi adalah area generasionalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari sebelum sampai pada kesimpulan.”

Berdasarkan pengertian ahli di atas, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Seiv Indonesia yang berjumlah 64 karyawan.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono 2019, 127) menyatakan bahwa :

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”

Menurut Roscoe dalam buku *Research Methods for Business* (Sugiyono 2019, 143) menyatakan tentang ukuran sampel untuk penelitian, yaitu :

- a. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.
- b. Sampel harus minimal 30 anggota untuk setiap kategori, seperti pria dan wanita, pegawai swasta, dll.
- c. Jika penelitian menggunakan analisis multivariate, seperti korelasi atau regresi ganda, maka jumlah sampel harus setidaknya sepuluh kali jumlah variabel yang dipelajari. Pada penelitian ini terdapat 4 (empat) variabel yang diteliti (variabel independen dan variabel dependen), maka jumlah anggota sampel $10 \times 4 = 40$ responden.

Menurut (Sugiyono 2017, 85) menyatakan bahwa :

“Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, teknik ini digunakan apabila anggota sampel yang dipilih secara khusus berdasarkan tujuan penelitiannya.”

Karena jumlah populasi yang relatif kecil, yaitu 64 responden seluruh karyawan PT. Seiv Indonesia, maka penulis menggunakan metode sampling jenuh untuk mengambil sampel keseluruhan populasi, berdasarkan pengertian para ahli di atas.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono 2019, 296) menyatakan bahwa :

“Tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling penting dalam penelitian.

Rangka kerja penelitian dibuat sebelum proses pengumpulan data dimulai. Ini mencakup latar belakang, masalah, tujuan, teori, penelitian sebelumnya, dan hipotesis variabel penelitian, serta jenis data yang diperlukan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data terdapat 2 (dua), yaitu :

1. Teknik Pengumpulan Data Primer

Data primer merupakan data mentah dan sumber data yang langsung memberikannya. Berikut metode yang digunakan dalam data primer :

a. Wawancara

Menurut Sugiyono, (2016:231) menyatakan bahwa :

“Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada individu yang disurvei untuk mendapatkan jawaban.”

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono, (2017:199) menyatakan bahwa :

“Kuesioner adalah Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.”

c. Observasi

Menurut Sugiyono, (2018:229) menyatakan bahwa :

“Observasi merupakan Teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan Teknik yang lain.”

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

Data yang telah diolah oleh individu tertentu ditambahkan oleh penelitian. Teknik pengumpulan data sekunder biasanya berasal dari buku referensi, jurnal, dan penelitian sebelumnya.

F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Setelah peneliti menentukan indikator yang digunakan, yang didasarkan pada dasar teori dari penelitian sebelumnya, penentuan variabel dilakukan dengan melakukan penentuan variabel ini, peneliti dapat memutuskan apakah terus menerapkan metode pengukuran yang sama atau apakah penggunaan metode baru diperlukan.

Menurut Sugiyono (2017:38) mengemukakan bahwa Variabel adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari untuk mendapatkan informasi tentangnya. Dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen. Berikut penjelasannya :

1. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2017:39) menyatakan bahwa :

“Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen.”

Dalam bahasa Indonesia, variabel ini disebut variabel bebas. Di sisi lain, variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, atau *antecedent*.

2. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2017:39) menyatakan bahwa :

“Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.”

Variabel ini sering disebut output, kriteria, dan konsekuen, sedangkan dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat.

Tabel III. 1 Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel	Indikator	No. Pertanyaan	Skala	Sumber
1.	Proses Rekrutmen (X1)	Perencanaan	X1.1	Likert	Dewi, et al. (2021)
			X1.2		
		Waktu Pelaksanaan	X1.3	Likert	
			X1.4		
			X1.5		
		Kendala Rekrutmen	X1.6	Likert	
			X1.7		
			X1.8		
		Seleksi	X1.9	Likert	
			X1.10		
2.	Seleksi (X2)	Keahlian	X2.1	Likert	Widayat, et al. (2023); Nastuti (2019)
			X2.2		
		<i>Technical Skill</i>	X2.3	Likert	
			X2.4		
		<i>Human Skill</i>	X2.5	Likert	
			X2.7		
			X2.9		
	X2.6	Likert			

No.	Variabel	Indikator	No. Pertanyaan	Skala	Sumber
		<i>Conceptual Skill</i>	X2.8		
			X2.10		
3.	Penempatan Karyawan (X3)	Prestasi Akademis	X3.1	Likert	Limaaniyah (2019)
			X3.2		
			X3.3		
		Pengetahuan	X3.4	Likert	
			X3.5		
		Keterampilan	X3.6	Likert	
			X3.8		
		Pengalaman	X3.7	Likert	
			X3.9		
			X3.10		
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	Y.1	Likert	Syafitri & Chairael (2019)
			Y.2		
			Y.3		
		Kuantitas	Y.4	Likert	
			Y.5		
		Pelaksanaan Tugas	Y.6	Likert	
			Y.7		
		Tanggung Jawab	Y.8		
			Y.9		
			Y.10		

G. Teknik Analisis Data

Menurut Bogdan (dalam buku Sugiyono 2019, 243) menyatakan bahwa :

“Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data dari sumber yang mudah dipahami dan dapat diakses, seperti catatan lapangan dan wawancara.”

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menciptakan kebenaran, kredibilitas, dan kepercayaan terhadap temuan penelitian.

1. Uji Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2018:192) menyatakan bahwa :

“Uji validitas merupakan hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.”

Setelah instrumen kuesioner dibuat, validitas diuji melalui validitas isi dan validitas empiris. Validitas isi diuji melalui konsultasi dengan pembimbing, dan validitas empiris diuji melalui instrumen. Hasil ukur instrumen menentukan validitas empiris atau kriteria suatu tes. Untuk memastikan validitasnya, rumus ini digunakan :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi X dan Y

X_i = Skor item

Y_i = Skor total

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam distribusi Y

n = Jumlah sampel

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk taraf signifikan 5% atau 0,05 dengan *degree of freedom* (df) = $n - 3$ adalah ukuran standar yang digunakan pada penelitian.

Kriteria pengujian, sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan atau indikator dinyatakan *valid*.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan atau indikator dinyatakan tidak *valid*.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiono (2016:354) menyatakan bahwa :

“Reabilitas alat untuk mengukur suatu data untuk objek yang sama dalam waktu yang berbeda.”

Uji reabilitas adalah suatu bentuk pengujian terhadap kualitas data primer yang bertujuan untuk mengukur konsistensi seluruh pertanyaan dalam penelitian. Uji realibilitas menggunakan uji *Cronbach's Alpha*. Data dikatakan realibel apabila nilai Alpha lebih dari 0,6 dan apabila nilai Alpha kurang dari 0,6 maka data dikatakan tidak realibel.

Rumus yang digunakan dalam uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha*, sebagai berikut :

Keterangan :

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

r_i = Koefisien reliabilitas

k = Jumlah butir pernyataan

$\Sigma \sigma b_j^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

Kriteria pengujiannya, sebagai berikut :

- 1) Jika koefisien alpha \geq taraf signifikan 60% atau 0,6, maka kuesioner dinyatakan reliabel.
- 2) Jika koefisien alpha \leq taraf signifikan 60% atau 0,6, maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya normalitas residu, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas pada model regresi.

a. Uji Normalitas

Untuk menentukan apakah populasi data memiliki distribusi normal, uji normalitas digunakan. Uji t dan f mengira nilai residual mengikuti distribusi normal, tetapi uji statistik tidak valid jika asumsi dilanggar.

Dalam penelitian ini untuk mengetahui normal tidaknya data variabel dependen dengan cara menggunakan kolmogrov-smirnov. Jika nilai signifikan kolmogrov-smirnov $< 0,05$ maka data terdistribusi tidak normal, sebaliknya jika nilai signifikansi kolmogrovsmirnov $> 0,05$ maka data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018:107) menyatakan bahwa :

“Uji multikonearitas bertujuan untuk mrnguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar satu atau semua variabel bebas (independen).”

Jika variabel bebasnya saling berkorelasi, maka variabel tersebut tidak orthogonal, menurut model regresi yang baik. Untuk mengetahui apakah ada multikolinearitas di model regresi, batas VIF adalah 10, dan nilai tolerabilitas harus lebih dari 0,1. Jika nilai VIF kurang dari 10, maka tidak ada multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastistas

Menurut Ghozali (2016) menyatakan bahwa :

“Uji heteroskedastistas ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.”

Dasar-dasar kriteria dalam uji heteroskedastistas, sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu seperti nilai signifikan >0.05 maka mengindikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti nilai signifikan <0.05 maka tidak terjadi heterosdastistas.

3. Model Statistik

a. Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono, (2019) menyatakan bahwa :

“Analisis regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.”

Untuk mengukur pengaruh variabel bebas (independen), analisis regresi berganda digunakan; ini adalah persamaan regresi lini.

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

Keterangan :

Y = Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1X_1 = Koefisien regresi Rekrutmen

b_2X_2 = Koefisien regresi Seleksi

b_3X_3 = Koefisien regresi Penempatan

$b_1b_2b_3$ = Koefisien arah regresi

e = Derajat kesalahan

b. Analisis Korelasi Berganda

Menurut Kurniawan dan Yuniarto, (2016:123) menyatakan bahwa:

“Korelasi berganda merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menyelesaikan persamaan-persamaan tiga variabel atau lebih.”

Berikut rumus yang digunakan oleh korelasi berganda tiga variabel :

$$R = \frac{B_1 \sum X_1Y + B_2 \sum X_2Y + B_3 \sum X_3Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Rekrutmen

X_2 = Seleksi

X_3 = Penempatan

c. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa :

“Koefisien determinasi yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh model dalam rangka menerangkan variansi variabel dependen.”

Jika nilai berada di antara nol dan satu, maka kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel itu terbatas. Sebaliknya, jika nilai lebih dekat dengan angka satu, maka variabel independen dapat menjelaskan atau memprediksi variasi dari variabel dependen.

Rumus yang digunakan untuk menghitung besarnya koefisien determinasi, sebagai berikut :

$$Kd = R^2$$

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi

Beberapa kriteria yang digunakan dalam menganalisis koefisien determinasi :

1. Jika $Kd = 0$, maka tidak ada pengaruh dari variable independen terhadap variable dependen.
2. Jika $Kd = 1$, maka ada pengaruh dari variable independen terhadap variable dependen.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Menurut (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa :

“Dengan asumsi bahwa variable lain konstan, penelitian tentang koefisien regresi secara parsial dievaluasi dengan uji t. Selain itu, peran parsial dari variable independen terhadap variable dependen ditentukan.”

Uji hipotesis t digunakan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis. Untuk menguji keberartian koefisien korelasi antar X dan Y dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan tabel, yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut : .

Perumusan hipotesis :

1. $H_0 : B = 0$, maka variable independen (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variable dependen (Y).
2. $H_0: B \neq 0$, maka variable independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variable dependen (Y).
3. Untuk menghitungnya menggunakan rumus dibawah ini:

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

Keterangan :

t = t_{hitung} yang kemudian dibandingkan dengan harga t_{tabel}

r = Koefisien korelasi

r^2 = koefisien determinasi

n = Jumlah responden

untuk menentukan harga t_{tabel} dengan rumus *degree of freedom*, yaitu $n - k$ dan tingkat keyakinan pengujian sebesar 95% dan alpha sebesar 5%. Syarat untuk penerimaan dan penolakan hipotesis bila signifikan $<5\%$.

b. Uji F

Uji F atau uji simultan dilakukan untuk mengetahui variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi.

Rumus pengujian F menurut (Sugiyono 2019, 192), sebagai berikut :

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

Keterangan :

- R = Koefisien Korelasi Ganda
- k = Jumlah Variabel Independen
- n = Jumlah Anggota Sampel

Cara untuk pengujian dengan membandingkan besarnya nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} , sebagai berikut :

1. Menghitung F_{hitung} yang didapat melalui kolom F pada table Anova dari output program SPSS.
2. Menghitung nilai F_{tabel} dengan taraf signifikan menggunakan kriteria hipotesis.