

## Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangunan Teluk Sirih, Teluk Kabung Kecamatan Bungus Kota Padang

Rita SrihasnitaRosali Caniago,Dian Hirma, Adilla Aulia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharma Andalas  
Jl. Sawahan No. 103A Simpang Haru Kota Padang, Sumatera Barat  
Email:ritasrihasnitarc@gmail.com

<https://doi.org/10.47233/jppisb.v2i1.719>

**Abstract :** *The purpose of this study was to determine how much influence recruitment, selection and job placement have on employee performance at PT PLN (Persero) Teluk Sirih Generation Implementation Unit, Teluk Kabung, Bungus District, Padang City. The research method used is quantitative with a sample of 123 respondents, data collection methods used are questionnaires and questionnaires. The results of the t-test in this study were partially recruited (X1), the value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $4.149 > 1.657$ ) with a significant value of  $0.000 < 0.05$ , meaning that the recruitment variable partially had a positive and significant effect on employee performance. The selection variable on employee performance has a value of  $t_{count} < t_{table}$  ( $1.131 < 1.657$ ) with a significant value of  $0.260 > 0.05$ , meaning that partially the selection variable has no positive and significant effect on employee performance. The variable of job placement on employee performance has a value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $6.139 > 1.657$ ) with a significant value of  $0.000 < 0.05$ , meaning that partially variable placement has a positive and significant effect on employee performance. The results of the F test found that recruitment, selection, and work placement together had a positive and significant effect on employee performance at PT PLN (Persero) Teluk Sirih Generation Implementation Unit, Teluk Kabung, Bungus District, Padang City, with a significant value  $< 0.05$ . The results of the coefficient of determination test are known to be the Adjusted R Square value with a value of 0.684 or 68.4%, meaning that the independent variable influence (Recruitment (X1), Selection (X2) and Work Placement (X3)) on the influence variable of Employee Performance (Y) is 68.4%, the remaining 31.6% is influenced by other variables not explained in this study.*

**Keywords:** Recruitment , Selection , Placement Work , Employee Performance .

**Abstrak :** Tujuan diadakan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangunan Teluk Sirih, Teluk Kabung, Kecamatan Bungus Kota Padang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel sebanyak 123 responden, metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner dan angket.

Hasil uji t dalam penelitian ini secara parsial rekrutmen (X1) nilai thitung  $>$  ttabel ( $4,149 > 1,657$ ) dengan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  artinya secara parsial variable rekrutment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel seleksi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai thitung  $<$  ttabel ( $1,131 < 1,657$ ) dengan nilai signifikan yaitu  $0,260 > 0,05$  artinya secara parsial variable seleksi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel penempatan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai thitung  $>$  tabel ( $6,139 > 1,657$ ) dengan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  artinya secara parsial variable penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji F ditemukan bahwa rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangunan Teluk Sirih, Teluk Kabung, Kecamatan Bungus Kota Padang, dengan nilai signifikan  $< 0,05$ . Hasil uji koefisien determinasi diketahui nilai Adjusted R Square dengan nilai, 0,684 atau 68,4 % , artinya pengaruh variable bebas (Rekrutment (X1), Seleksi (X2) dan Penempatan Kerja (X3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 68,4% sedangkan sisanya 31,6% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan.

*This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license*



### PENDAHULUAN

Dessler (2015) mengemukakan bahwan rekrutmen sebagai Informasi mengenai tugas yang diminta oleh pekerjaan dan karakteristik manusia yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas guna membantu manejer memutuskan tipe orang yang harus direkrut dan dipekerjakan. Palembang, Nelwa, dan Pandowo (2017) mengemukakan bahwa rekrutmen merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan dalam perusahaan. Menurut Carolinda dan Felixia (2019) menyatakan bahwa proses rekrutmen merupakan langkah awal untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Selanjutnya, proses seleksi adalah suatu tahap untuk mengukur kemampuan calon kandidat untuk ditempatkan pada suatu posisi jabatan tertentu dalam suatu perusahaan. Dessler (2015) Tujuan dilakukannya seleksi adalah untuk mencapai kesesuaian orang dengan pekerjaan. Ini berarti menyesuaikan pengetahuan

(*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), dan kompetensi (*competencies*) lainnya yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut (berdasarkan pada analisis pekerjaan).

Palembang, Nelwa dan Pandowo (2017) mengemukakan bahwa seleksi adalah pemilihan orang-orang yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi. Proses seleksi merupakan langkah awal bagi suatu perusahaan untuk dapat memperoleh tenaga kerja yang berprestasi dan berkualitas, sehingga dapat menunjang tercapai tujuan perusahaan dengan baik. Melalui seleksi ini diharapkan dapat memberikan informasi yang benar tentang kemampuan dan keahlian para calon tenaga kerja yang direkrutnya. Setelah melakukan proses rekrutmen dan seleksi, tahap berikutnya melakukan penempatan kerja.

Said, Serang dan Suriyanti (2018) mengemukakan bahwa penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu bertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan – kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawabnya. Penempatan kerja yang sesuai dan tepat merupakan motivasi yang menimbulkan antusias dan semangat kerja yang tinggi bagi seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Selanjutnya, selain mempengaruhi kinerja karyawan, rekrutmen dan seleksi merupakan indikator utama dalam pengukuran kinerja untuk melihat tingkat capaian calon untuk ditempatkan sebagai karyawan pada posisi tertentu. Proses rekrutmen dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Seleksi dilaksanakan tidak saja untuk pengembangan atau penerimaan, karena adanya peluang jabatan. Untuk memperoleh atau mendapatkan peluang jabatan tersebut perlu dilaksanakan seleksi sehingga dapat diperoleh karyawan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Penelitian ini merupakan modifikasi penelitian yang dilakukan oleh Palembang, Nelwan dan Pandowo (2017) yang meneliti tentang Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas dan Realibilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas), Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, Uji t Statistik dan Uji F (Simultan). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada objek penelitian, populasi, dan jumlah sampel yang digunakan. Pada penelitian ini, objek penelitian yang digunakan adalah pada karyawan perusahaan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Teluk Sirih, Teluk Kabung Kecamatan Bungus Kota Padang. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan variabel dependen dan variabel independen. Variabel Independen yang digunakan adalah Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan, sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja Karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik meneliti tentang Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## METODE PENELITIAN

### *Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data*

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, Adapun sumber data yang digunakan adalah :

#### *Data Primer*

Menurut Paramita (2021) mengemukakan data primer adalah data yang diperoleh dengan *survey* lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan yang original. Selanjutnya menurut Radjab dan Jam'an (2017) data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber data utama. Data primer disebut sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, dan penyebaran kuisioner. Pada penelitian ini, peneliti mendapatkan data primer pada perusahaan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Teluk Sirih, Teluk Kabung Kecamatan Bungus Kota Padang

#### *Data Sekunder*

Menurut Paramita (2021) mendefinisikan data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpulan data dan dipublikasikan kepada masyarakat. Radjab dan Jam'an (2017) mengemukakan bahwa data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber seperti Biro Pusat Statistik (BPS), buku, laporan, jurnal, dan lain-lain.

### *Metode Pengumpulan Data*

#### *Populasi dan Sampel*

Populasi merupakan keseluruhan komponen yang diteliti yang merupakan kumpulan – kumpulan dari individu dengan ciri-ciri yang telah ditetapkan. Populasi terdiri dari sekumpulan manusia, benda, dan lainnya yang mempunyai karakteristik tertentu. Paramita (2021) mengemukakan bahwa populasi adalah gabungan dari

seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu pandangan sebagai sebuah semesta penelitian.

Sedangkan, Sampel adalah sebahagian dari populasi yang akan diteliti. Untari (2018) mengemukakan bahwa sampel adalah sebahagian untuk diambil dari keseluruhan objek yang akan diteliti dan di anggap mewakili seluruh populasi. Menurut Paramita (2021) sampel adalah substest dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi.

#### **Defenisi Operasional Variabel**

Defenisi operasional variabel adalah suatu objek penelitaian yang di analisis dalam satu titik perhatian, melakukan deksiripsi atau spesifikasi kegiatan, dengan memberikan kegiatan operasional dalam melakukan variabel. Dalam melakukan penelitian yang dilakukan yang terdiri dari dua variabel independen, dan satu variabel dependen. Adapun penjelasan dari masing-masing variabel adalah :

#### **Variabel Independen dan Variabel Depanden**

Menurut Untari (2018) variabel independen disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Selain itu, Paraminta (2021) mengemukakan bahwa Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik pengaruh positif atau pengaruh negative. Variabel independen akan menjelaskan bagaumna masalah dalam penelitian dipecahkan, yang disebut juga sebagai variabel predictor/eksogen/bebas. Variabel bebas dilambangkan dengan huruf X, Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah : Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), dan Penempatan Kerja (X3).

Untari (2018) mendefenisikan variabel Dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Sedangkan Paramita (2021) mengemukakan bahwa variabel dependen disebut sebagai variabel terikat, endogen atau konsekuen. Dalam penelitian ini, variabel terikat dilambangkan dengan huruf Y. Yang menjadi variabel dependen pada penelitian ini adalah : Kinerja Karyawan (Y).

#### **Pengukuran Variabel**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik angket atau kuisioner. Menurut Nurdin dan Hartati (2019) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social dalam penelitian. Nurdin dan Hartati (2019) mengemukakan variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-itm instrumen yang dapat berupaa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang digunakan menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sangat negative. Untuk keperluan analisis kuantitatif pada skala likert dengan memberikan skor pada masing-masing alternatif jawaban pada tabel dibawah ini :

#### **Alternatif Jawaban Menggunakan Skala Likert**

No	Nilai	Jawaban
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kadang-Kadang	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Nurdin dan Hartati (2019)

#### **Uji Instrumen**

##### **Uji Validitas**

Menurut Hamid, Sufi, dkk (2019) mengemukakan bahwa uji validitas Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam pengukuran. Dalam pengujian instrumen pengumpulan data, validitas dibedakan menjadi validitas faktor dan validitas item.

Teknik pengujian SPSS sering digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi Bivariate Pearson (*Produk Moment Pearson*) dan *Corrected Item-Total Correlation*. Dengan menggunakan rumus Product Moment sebagai berikut :

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

Keterangan:

r : Koefisien Validitas item yang dicari

- X : Skor yang diperoleh dari subyek dalam tiap item  
Y : Skor total yang diperoleh dari subyek seluruh item  
 $\sum xy$  : Jumlah Skor setiap pernyataan dikalikan skor total  
N : Jumlah Responden

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Ada beberapa metode pengujian reliabilitas, di antaranya yaitu metode tes ulang, formula Flanagan, Cronbach's Alpha, metode formula KR-20, KR-21, dan metode Anova Hoyt. Metode yang sering digunakan dalam penelitian adalah metode Cronbach's Alpha. Metode ini sangat cocok digunakan pada skor dikotomi (0 dan 1) dan akan menghasilkan perhitungan yang setara dengan menggunakan metode KR-20 dan Anova Hoyt. (Hamid, Sufi dkk 2019)

Uji reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan rumus koefisien ( $\alpha$ ). Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui tingkat kekonsistenan alat ukur yang dipakai. Alat ukur dapat dikatakan *reliable* (dapat dipercaya) bila hasil pengukurannya tetap atau nilai yang diperoleh konsisten, walaupun dilakukan pengukuran ulang pada subyek yang sama. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item/pertanyaan yang dipergunakan pada penelitian ini akan menggunakan formula *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ), dimana secara umum dianggap reliabel apabila nilai  $\alpha > 0,6$ . Untuk mendapatkan nilai tingkat reliabilitas dimensi pembentuk variabel laten, digunakan rumus :

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_r^2} \right]$$

Keterangan :

- r : Koefisien reliabilitas instrumen (cronbach's alpha)  
k : Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal  
 $\sum \sigma_b^2$  : Total varian butir  
 $\sigma_r^2$  : Total varian

### Teknik Analisis Data

#### Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016), analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif berguna untuk melihat gambar baik rata-rata maupun penyebaran dari hasil yang telah diperoleh oleh angket. Oleh karena itu, data-data kuantitatif yang didapat dari angket yang dikumpulkan, diolah, disederhanakan, disajikan dan dianalisa secara deskriptif melalui tabel frekuensi dan grafik agar dapat mudah dimengerti.

Rata-rata skor =

$$\frac{(5.SS) + (4.S) + (3.CS) + (2.TS) + (1.STS)}{n}$$

Keterangan:

- SS = Sangat Setuju  
S = Setuju  
CS = Cukup Setuju  
TS = Tidak Setuju  
STS = Sangat Tidak Setuju  
n = Jumlah Sampel

Sedangkan untuk mengukur tingkatan pencapaian responden digunakan rumus sebagai berikut:

$$TCR = \frac{\text{Rata-rata skor}}{5} \times 100$$

Keterangan :

TCR = Tingkat pencapaian responden

Kriteria penilaian tingkat capaian responden dapat digunakan perhitungan sebagai berikut:

1. Apabila memiliki persentasi mulai dari 0% - 54,99%, kategori tidak baik.
2. Apabila memiliki persentase 55% - 64,99%, kategori kurang baik.
3. Apabila memiliki persentase 65% - 79,99%, kategori cukup baik.

4. Apabila memiliki persentase 80% - 89,9%, kategori baik.
5. Apabila memiliki persentase 90% - 100%, kategori sangat baik.

### ***Analisis Regresi Linier Berganda***

Darmanah (2019) mengemukakan bahwa Analisis Regresi Linier berganda adalah hubungan antara liner dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel independen, bila kedua atau lebih variabel independen sebagai alat ukur *predictor* manipulasi (naik turunnya nilai).

Jadi analisis regresi linier akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Persamaan regresi untuk dua predictor adalah :

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

Persamaan regresi untuk tiga predictor adalah :

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

Persamaan regresi untuk n predictor adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Untuk bias membuat ramalan melalui regresi, maka data setiap variabel harus tersedia. Selanjutnya berdasarkan data itu peneliti itu harus dapat menemukan persamaan melalui hitungan.

### ***Uji Asumsi Klasik***

Uji asumsi klasik atau uji asumsi dasar digunakan untuk mengetahui apakah analisis yang digunakan sudah memenuhi syarat atau asumsi yang berlaku atau tidak. Uji asumsi klasik antara lain uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji Multikolinieritas, Uji Hipotesis, dan uji Analisis Koefisien Determinasi.

### ***Uji Normalitas***

Menurut Nuryadi (2017) mengemukakan bahwa Uji normalitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau berada dalam sebaran normal. Distribusi normal adalah distribusi simetris dengan modus, mean dan median berada dipusat. Uji normalitas biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi yaitu data berasal dari distribusi yang normal. Jika data tidak berdistribusi normal, atau jumlah sampel sedikit dan jenis data adalah nominal atau ordinal maka metode yang digunakan adalah statistik non parametrik

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh terdistribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai  $L_{hitung} > L_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, dan jika nilai  $L_{hitung} < L_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima Hipotesis statistik yang digunakan :

$H_0$  : Sampel berdistribusi normal

$H_1$  : Sampel data berdistribusi tidak normal

### ***Uji Multikolinieritas***

Widana (2020) mengemukakan bahwa Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas dalam suatu penelitian memiliki unsur-unsur yang sama. Seharusnya, antara variabel-variabel bebas yang akan dianalisis tidak diizinkan mengandung aspek, indikator, ataupun dimensi yang sama, karena apabila antar variabel bebas mengandung aspek atau indikator yang sama maka koefisien regresi yang didapatkan menjadi bias dan tidak bermakna,

Gejala multikolinieritas umumnya terdapat pada regresi linear berganda karena pada regresi berganda tentu akan terdapat jumlah variabel bebas lebih dari satu. Lalu apakah pengujian multikolinieritas dapat digunakan untuk analisis regresi linear sederhana? Tentu tidak. Ini dikarenakan regresi linear sederhana hanya menggunakan satu variabel bebas. Pada penjelasan sebelumnya sudah disampaikan bahwa uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dua atau lebih variabel bebas yang tersedia mengandung gejala multikolinier atau tidak.

Uji multikolinieritas pada model regresi dapat ditentukan berdasarkan nilai *Tolerance* (Toleransi) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Variabel dari variabel bebas akan di ukur dengan nilai *Tolerance* yang didapat pada *output* pengujian. Nilai *Tolerance* redah maka nilai VIF akan tinggi, ini dikarenakan  $VIF = 1/Tolerance$  sehingga menunjukkan kolinieritas yang tinggi.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Menurut Widana (2020) mengemukakan bahwa Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi bias atau tidak dalam suatu analisis model regresi. Biasanya jika dalam suatu model regresi terdapat bias atau penyimpangan, estimasi modal yang akan dilakukan menjadi sulit dikarenakan varian data yang tidak konsisten. Terdapat dua cara untuk dapat mengetahui ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas pada suatu model regresi, yaitu yang pertama dengan melihat grafik *scatter plot* dan yang kedua dengan melihat nilai prediksi variabel terikat (SRESID) dengan nilai residual *error* (ZPRED).

### Uji Hipotesis

Menurut Paramita (2021) menyatakan bahwa Uji hipotesis merupakan bagian yang sangat penting dalam penelitian. Peneliti harus menentukan sampel, mengukur instrument, desain dan mengikuti prosedur yang akan menuntut dalam pencarian data yang diperlukan. Menguji hipotesis berarti meyakinkan (dengan tingkat keyakinan tertentu) apakah sampel yang ada ditangan telah di ambil dari populasi yang parameternya di hipotesiskan (*byphothesized population*).

### Uji t Hipotesis (Parsial)

Menurut Pratiwi dan Lubis (2021) Uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen. Menguji tingkat koefisien korelasi yang digunakan untuk mengetahui keberartian derajat hubungan antara variabel (X) dan variabel (Y) yang digunakan dengan koefisien korelasi. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

t = Uji pengaruh parsial

r = koefisien korelasi

n = banyaknya data

Dengan kriteria :

1. Penentuan hipotesis

$H_0$  ditolak jika  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$

$H_0$  diterima jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$

Sebaliknya :

$H_1$  diterima jika signifikan  $< \alpha = 0,05$

$H_1$  ditolak jika signifikan  $> \alpha = 0,05$

2. Penentuan taraf signifikan

Tingkat pendapatan yang akan ditentukan dalam penelitian ini adalah 96% atau dengan taraf signifikansi (*alpha*) sebesar 5%

3. Penentuan kriteria uji

Penentuan kriteria uji berdasarkan pada perbandingan nilai antara nilai t hitung yang diperoleh dengan t tabel. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

### Uji F Hipotesis (Simultan)

Pratiwi dan Lubis (2021) mengemukakan Uji F digunakan untuk menguji apakah kedua variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah variabel biaya produksi, biaya distribusi, dan biaya promosi berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap tingkat penjualan. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05). Uji F Statistik digunakan untuk menguji keberartian pengaruh dari seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :

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

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien Determinasi

N = Jumlah data atau kasus

K = Jumlah variabel Independen

Kriteria pengambilan keputusan, yaitu :

$H_1$  diterima Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_1$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

### Analisis Koefisien Determinasi

Pratiwi dan Lubis (2021) mendefenisikan Analisis koefisien determinasi adalah uji dimana untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel depednen secara parsial. Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yakni Pengaruh Lingkungan Kerja dan Steess kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Teluk Sirih, Teluk Kabung Kecamatan Bungus Kota Padang. Adapun analisis koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut :

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

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai koefisen korelasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas menggunakan program SPSS, pada variabel Rekrutment ( $X_1$ ), Seleksi ( $X_2$ ), Penempatan Kerja ( $X_3$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) maka diketahui hasil sebagai berikut:

#### Hasil Uji Validitas

Rekrutmen ( $X_1$ )				
No	Pernyataan	Alpa Cronbach	Cut Off	Keterangan
1	Sumber yang diperoleh perusahaan berasal dari calon internal dan eksternal perusahaan.	0.820**	0,300	Valid
2	Rekrutmen dilakukan dengan menarik calon pelamar pada waktu yang tepat.	0.863**	0,300	Valid
3	Kesulitan informasi rekrutmen perusahaan tidak marata bagi setiap akses pada wilayah tertentu.	0.824**	0,300	Valid
4	Rekrutmen perusahaan dilaksanakan secara terbuka dengan memaksimalkan promosi media masa secara online maupun media cetak.	0.841**	0,300	Valid
5	Tahapan rekrutmen melewati proses pemanggilan kandidat secara transparan sebagai tahapan rekrutmen untuk di proses selanjutnya	0.879**	0,300	Valid
Seleksi ( $X_2$ )				
No	Pernyataan	Alpa Cronbach	Cut Off	Keterangan
1	Seleksi dilakukan berdasarkan pengalaman sehingga kandidat/calon mudah untuk	0.952**	0,300	Valid
2	Tes tertulis pada tahapan seleksi perusahaan menyesuaikan dengan pengetahuan, minat, dan keahlian calon karyawan.	0.967**	0,300	Valid
3	Tes Wawancara pada tahapan seleksi untuk menentukan kandidat apakah layak pada posisi yang dipilih atau tidak.	0.950**	0,300	Valid
Penempatan Kerja ( $X_3$ )				
No	Pernyataan	Alpa Cronbach	Cut Off	Keterangan
1	Pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai dengan latar belakang pendidikan calon karyawan	0.810**	0,300	Valid

2	Posisi yang dilamar oleh kandidat sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki	0.831**	0,300	Valid
3	Penempatan posisi oleh calon karyawan sesuai dengan pengembangan minat yang dimiliki	0.866**	0,300	Valid
4	Pengalaman yang diperoleh selama masa kerja sangat mendukung penempatan karyawan.	0.846**	0,300	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>				
No	Pernyataan	Alpa Cronbach	Cut Off	Keterangan
1	Karyawan dapat bekerja dengan mengutamakan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan pada PT PLN (Persero)	0.802**	0,300	Valid
2	Pencapaian volume kerja yang dihasilkan mampu mengikuti kebutuhan dan realisasi perusahaan	0.790**	0,300	Valid
3	Penyelesaian kerja oleh karyawan dapat tercapai sesuai target yang dibutuhkan perusahaan	0.808**	0,300	Valid
4	Kemampuan karyawan melebihi kapasitas dan standar yang ditetapkan perusahaan	0.826**	0,300	Valid
5	Pengetahuan yang dimiliki dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dan mencari solusi yang berbeda dari karyawan lain yang lebih menarik.	0.854**	0,300	Valid
6	Dapat mengatur pengambilan keputusan yang strategis untuk disesuaikan dengan kelompok atau tim kerja di dalam perusahaan	0.313**	0,300	Valid

Sumber : Data Primer, Di Olah 2022

Berdasarkan tabel diatas diperoleh korelasi masing-masing pernyataan pada variabel terhadap skor total tiap variabel menunjukkan hasil yang valid, dan menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach* > *Cut off* bernilai 0,300. Dengan demikian, kuisioner yang digunakan oleh masing-masing variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variable.

### Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menggunakan program SPSS, pada variabel Rekrutmen ( $X_1$ ), Seleksi ( $X_2$ ), Penempatan Kerja ( $X_3$ ), dan Kinerja Karyawan (Y) maka diketahui hasil sebagai berikut:

#### Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha's	r-tabel	Keterangan
1	Rekrutmen ( $X_1$ )	0,816	0,600	Reliable
2	Seleksi ( $X_2$ )	0,878	0,600	Reliable
3	Penempatan Kerja ( $X_3$ )	0,826	0,600	Reliable
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,780	0,600	Reliable

Sumber : Data Primer, Di Olah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan pada nilai *alpha cronbach* > *Cut off* bernilai 0,600 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing dari kuisioner adalah reliable untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur dan semua item pernyataan bisa dilakukan untuk pengujian selanjutnya.

### Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016), analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif berguna untuk melihat gambar baik rata-rata maupun penyebaran dari hasil yang telah diperoleh oleh angket. Oleh karena itu, data-data kuantitatif yang didapat dari angket yang dikumpulkan, diolah, disederhanakan, disajikan dan dianalisa secara deskriptif melalui tabel frekuensi dan grafik agar dapat mudah dimengerti. Dalam penelitian ini analisis statistik deskriptif diperoleh sebagai berikut :

#### Analisis Statistik Deskriptif Variabel Rekrutmen



No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Skor Total	N	Mean	TCR (%)	Kategori
1	Sumber yang diperoleh disesuaikan berasal dari calon internal dan eksternal perusahaan.		13	15	84	11	462	123	3,76	75,12	Cukup Baik
2	Rekrutmen dilakukan dengan menarik calon pelamar pada waktu yang tepat.	1	15	32	66	9	436	123	3,54	70,89	Cukup Baik
3	Kesulitan informasi rekrutmen perusahaan tidak merata bagi setiap akses pada wilayah tertentu.		18	37	51	17	436	123	3,54	70,89	Cukup Baik
4	Rekrutmen perusahaan dilaksanakan secara terbuka dengan memprioritaskan promosi media masa secara online maupun media cetak.		14	32	63	14	446	123	3,63	72,52	Cukup Baik
5	Tahapan rekrutmen melewati proses pengunggahan kandidat secara insiprasional sebagai tahapan rekrutmen tidak di proses selanjutnya.	1	14	27	63	18	452	123	3,67	73,50	Cukup Baik
Rata-rata							223,2	61,5	3,64	72,58	

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata skor total variabel Rekrutmen sebesar 223,2 dan rata-rata diperoleh sebesar 3,64. Terlihat bahwa Total Capaian Responden (TCR) pada variabel Rekrutmen diperoleh sebesar 72,58%. Berdasarkan pernyataan pertama pada tabel diatas diketahui sebahagian besar penilaian jawaban responden baik dengan rata-rata tertinggi diperoleh sebesar 3,76 dengan Total Capaian Responden (TCR) sebesar 75,12% dengan kategori cukup baik. Namun berdasarkan data tersebut membuktikan bahwa variabel Rekrutmen berpengaruh cukup baik terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Teluk Sirih,

### Analisis Statistik Deskriptif Variabel Seleksi

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Skor Total	N	Mean	TCR (%)	Kategori
1	Seleksi dilakukan berdasarkan pengalaman sehingga kandidat/calon mudah untuk	8	1	23	58	33	476	123	3,87	77,40	Cukup Baik
2	Tes tertulis pada tahapan seleksi perusahaan menyesuaikan dengan pengetahuan, minat, dan keahlian calon karyawan.	9	1	21	58	34	476	123	3,87	77,40	Cukup Baik
3	Tes Wawancara pada tahapan seleksi untuk menentukan kandidat apakah layak pada posisi yang dipilih atau tidak.	9	2	27	63	22	456	123	3,71	74,15	Cukup Baik
Rata-rata							469,33	123	3,82	76,31	

Sumber : Data Primer, Di Olah 2022

Berdasarkan data yang diolah pada tabel diatas dilihat bahwa rata-rata skor total Variabel Seleksi sebesar 469,33 dengan rata-rata sebesar 3,82. Terlihat bahwa Total Capaian Responden (TCR) sebesar 76,31%. Berdasarkan pada pernyataan ke 1 dan 2 pada tabel diatas dilihat dengan nilai mean tertinggi sebesar 3,87 dengan nilai Total Capaian Responden sebesar 77,40% dengan kategori Cukup Baik. Berdasarkan data tersebut dapat dibuktikan variabel Seleksi berpengaruh cukup baik terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Teluk Sirih,

### Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penempatan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Skor Total	N	Mean	TCR (%)	Kategori
1	Pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai dengan latar belakang pendidikan calon karyawan		13	35	62	13	444	123	3,61	72,20	Cukup Baik
2	Posisi yang dilamar oleh kandidat sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki		11	45	52	15	440	123	3,58	71,54	Cukup Baik
3	Penempatan posisi oleh calon karyawan sesuai dengan pengembangan minat yang dimiliki		15	35	57	16	443	123	3,60	72,03	Cukup Baik
4	Pengalaman yang diperoleh selama masa kerja sangat mendukung penempatan karyawan.	1	7	39	55	21	457	123	3,72	74,31	Cukup Baik
Rata-rata							446	123	3,63	72,52	

Sumber : Data Primer, Di Olah 2022

Berdasarkan kuisioner yang disebar peneliti pada tabel diatas dapat dilihat bahwa skor rata-rata pada variabel Penempatan Kerja diperoleh sebesar 446, rata-rata sebesar 3,63. Terlihat bahwa Total Capaian Responden (TCR) variabel Penempatan Kerja diperoleh sebesar 75,52%. Pada pernyataan ke 4 dengan nilai rataan tertinggi sebesar 3,72 dengan kriteria baik dan nilai Total Capaian Responden (TCR) sebesar 74,31% dengan kategori Cukup Baik. Hal ini membuktikan bahwa variabel Penempatan Kerja berpengaruh cukup baik terhadap Kinerja Karyawan pada pada perusahaan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Teluk Sirih.

### Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Skor Total	N	Mean	TCR (%)	Kategori
1	Karyawan dapat bekerja dengan mengutamakan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan pada PT PLN (Persero)	9	37	58	19		456	123	3,71	74,15	Cukup Baik
2	Pemcapaian volume kerja yang ditasikan mampu mengikuti kebutuhan dan realisasi perusahaan	13	33	65	12		445	123	3,62	72,36	Cukup Baik
3	Penylesaian kerja oleh karyawan dapat tercapai sesuai target yang dibutuhkan perusahaan	11	27	67	18		461	123	3,75	74,96	Cukup Baik
4	Kemampuan karyawan melebihi kapasitas dan standar yang ditetapkan perusahaan	31	31	42	19		418	123	3,40	67,97	Cukup Baik
5	Fungsional yang dimiliki dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dan mencari solusi yang berbeda dari karyawan lain yang lebih menarik.	1	7	20	63	32	487	123	3,96	79,19	Cukup Baik
6	Dapat mengatur pengambilan keputusan yang strategis untuk diserutikan dengan kelompok atau tim kerja di dalam perusahaan		27	35	38	23	426	123	3,46	69,27	
Rata-rata							448,83	123	3,65	72,98	

Sumber : Data Primer, Di Olah 2022

Berdasarkan kuisioner yang disebar peneliti pada tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa skor rata-rata pada variabel Kinerja Karyawan diperoleh sebesar 448,83, rata-rata sebesar 3,65. Terlihat bahwa Total Capaian Responden (TCR) variabel Kinerja Karyawan diperoleh sebesar 72,98% dengan kategori Cukup Baik. Pada pernyataan ke 5 dengan nilai rataan tertinggi sebesar 3,96 dengan kriteria baik dan nilai Total Capaian Responden (TCR) sebesar 79,19% dengan kategori Cukup Baik. Hal ini membuktikan bahwa variabel Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja berpengaruh Cukup Baik secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada pada perusahaan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Teluk Sirih.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Darmanah (2019) mengemukakan bahwa Analisis Regresi Linier berganda adalah hubungan antara liner dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel independen, bila kedua atau lebih variabel independen sebagai alat ukur *predictor* manipulasi (naik turunnya nilai). Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

### Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.591	1.467	
	Rekrutmen	.382	.091	.354
	Seleksi	.077	.068	.060
	Penempatan Kerja	.723	.118	.526

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Data Primer, Di Olah Juli 2022

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

$$Y = 3,591 + 0,382X_1 + 0,077X_2 + 0,723X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Dari persamaan regresi berganda di atas terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 3,591 menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel bebas yaitu Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif.
2. Nilai koefisien Variabel Rekrutmen (X1) yaitu 0,382. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Rekrutmen meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,382 dengan asumsi variabel Rekrutment tetap.
3. Nilai koefisien Variabel Seleksi (X2) yaitu 0,07. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Seleksi sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,077 dengan asumsi variabel Seleksi tetap.
4. Nilai koefisien Variabel Penempatan Kerja (X3) yaitu 0,723. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Seleksi sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,723 dengan asumsi variabel Penempatan Kerja tetap.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik atau uji asumsi dasar digunakan untuk mengetahui apakah analisis yang digunakan sudah memenuhi syarat atau asumsi yang berlaku atau tidak. Uji asumsi klasik antara lain uji normalitas, uji heterskedastisitas, uji Multikolinieritas, Uji Hipotesis, dan uji Analisis Koefisien Determinasi.

### Uji Normalitas

Menurut Nuryadi (2017) mengemukakan bahwa Uji normalitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau berada dalam sebaran normal. Distribusi normal adalah distribusi simetris dengan modus, mean dan median berada dipusat. uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut :

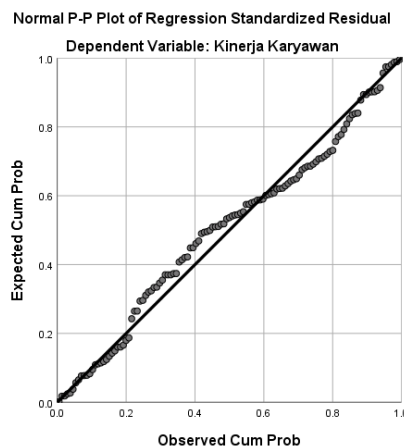
### Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		123
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.16724225
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.071
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.084 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data Primer, Di Olah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Asymp-sig* (2-tailed) lebih bsar dari signifikansi alpha 5% (0,05). Hal ini membuktikan bahwa data telah terdistribusi secara normal. Selanjutnya Metode lain yang digunakan untuk mendeteksi data terdistribusi normal adalah dengan prosedur analisis gambar *Normal P-P Plot of Regression* adalah sebagai berikut :

### Uji Normalitas



Berdasarkan hasil gambar diatas dapat dianalisis bahwa gambar titik-titik mengikuti garis diagonal pada gambar, Artinya data telah terdistribusi secara normal.

### Uji Multikolinieritas

Widana (2020) mengemukakan bahwa Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas dalam suatu penelitian memiliki unsur-unsur yang sama. Seharusnya, antara variabel-variabel bebas yang akan dianalisis tidak diizinkan mengandung aspek, indikator, ataupun dimensi yang sama, karena apabila antar variabel bebas mengandung aspek atau indikator yang sama maka koefisien regresi yang didapatkan menjadi bias dan tidak bermakna. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas adalah sebagai berikut :

#### Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.372	2.690
.953	1.049
.361	2.767

Sumber : Data Primer, Di Olah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Tolerance > (0,10) dan nilai VIF < 10. Hal ini membuktikan bahwa data tidak terjadi gejala Multikolinieritas

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Widana (2020) mengemukakan bahwa Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi bias atau tidak dalam suatu analisis model regresi. Biasanya jika dalam suatu model regresi terdapat bias atau penyimpangan, estimasi modal yang akan dilakukan menjadi sulit dikarenakan varian data yang tidak konsisten. Model penelitian yang baik tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini hasil uji Heteroeskedastisitas adalah sebagai berikut :

#### Uji Heteroskedastisitas

Correlations						
			Rekrutmen	Seleksi	Penempatan Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Rekrutmen	Correlation Coefficient	1.000	-.141	.770**	.011
		Sig. (2-tailed)		.120	.000	.900
		N	123	123	123	123
	Seleksi	Correlation Coefficient	-.141	1.000	-.193*	.010
		Sig. (2-tailed)	.120		.033	.912
		N	123	123	123	123
	Penempatan Kerja	Correlation Coefficient	.770**	-.193*	1.000	.027
		Sig. (2-tailed)	.000	.033		.768
		N	123	123	123	123
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.011	.010	.027	1.000
		Sig. (2-tailed)	.900	.912	.768	
		N	123	123	123	123

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

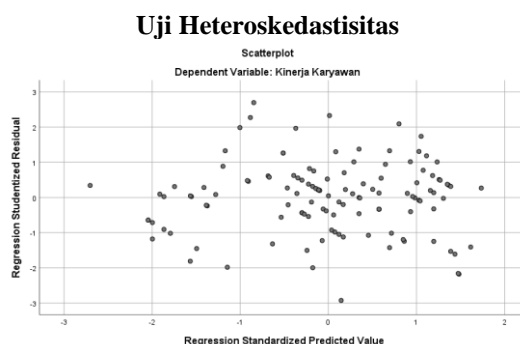
\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer Di Olah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat beberapa analisis adalah sebagai berikut :

- Nilai sign (2-tailed) variabel Rekrutmen (X1) sebesar 0,900 > (0,05)
- Nilai sign (2-tailed) variabel Seleksi (X2) sebesar 0,912 > (0,05)
- Nilai sign (2-tailed) variabel Penempatan Kerja (X3) sebesar 0,768 > (0,05)
- Berdasarkan analisis diatas disimpulkan bahwa data tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas, dengan nilai signifikansi yang terdapat lebih besar dari > 0,05.

Berikutnya metode lain yang digunakan untuk mendeteksi data uji Heteroskedastisitas menggunakan gambar *Scatter Plot* adalah sebagai berikut :



Berdasarkan pada gambar diatas dapat dilihat bahwa butiran-butiran pada gambar menyebar merata dan tidak membentuk pola, serta berada di atas dan dibawah nol. Hal ini menunjukkan bahwa data tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

**Uji Hipotesis**

Menurut Paramita (2021) menyatakan bahwa Uji hipotesis merupakan bagian yang sangat penting dalam penelitian. Peneliti harus menentukan sampel, mengukur instrument, desain dan mengikuti prosedur yang akan menuntut dalam pencarian data yang diperlukan. Menguji hipotesis berarti meyakinkan (dengan tingkat keyakinan tertentu) apakah sampel yang ada ditangan telah di ambil dari populasi yang parameternya di hipotesiskan (*byphothesized population*). Menguji secara statistis adalah meyakinkan (dengan tingkat keyakinan tertentu) apakah sampel yang ada di tangan berasal dari populasi yang dihipotesiskan atau bukan.

**Uji t Parsial**

Menurut Pratiwi dan Lubis (2021) Uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial vaiabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen. uji t dapat dilihat pada tabel berikut :

**Uji t Hipotesis (Parsial)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.591	1.467			2.449	.016
	Rekrutmen	.382	.091	.354		4.192	.000
	Seleksi	.077	.068	.060		1.131	.260
	Penempatan Kerja	.723	.118	.526		6.139	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Di Olah 2022

Berdasarkan tabel dapat diketahui uji hipotesis (t) secara parsial dapat diketahui sebagai berikut:

1. Diketahui nilai t-hitung variabel Rekrutmen (X1) sebesar (4,149) > t-tabel (1,657) dan nilai signifikansi sebesar (0,00) < (0,05) yang berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Dari analisa data tersebut dapat dilihat bahwa varabel Rekrutmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Teluk Sirih.
2. Diketahui nilai t-hitung variabel Seleksi (X2) sebesar (1,131) < t-tabel (1,657) dan nilai signifikansi sebesar (0,260) > (0,05) yang berarti H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak. Dari analisa data tersebut dapat dilihat bahwa variabel Seleksi tidak memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Teluk Sirih.
3. Diketahui nilai t-hitung variabel Penempatan Kerja (X3) sebesar (6,139) > t-tabel (1,657) dan nilai signifikansi sebesar (0,00) < (0,05) yang berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Dari analisa data tersebut dapat dilihat bahwa variabel Penempatan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Teluk Sirih.

### Uji F Hipotesis (Simultan)

Pratiwi dan Lubis (2021) mengemukakan Uji F digunakan untuk mengujikan apakah kedua variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05). Dalam penelitian ini, uji f dapat dilihat pada tabel berikut :

**Uji F Hipotesis (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1238.599	3	412.866	85.740	.000 <sup>p</sup>
	Residual	573.027	119	4.815		
	Total	1811.626	122			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Seleksi, Rekrutmen						

Sumber : Data Primer, Di Olah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai F-hitung diperoleh sebesar (85,740) > F-tabel sebesar (3,07) dan nilai signifikansi diperoleh sebesar (0,000) < (0,05) yang berarti H<sub>0</sub> Ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja secara bersama-sama (Simultan) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkit Teluk Sirih Kota Padang.

### Analisis Koefisien Determinasi

Pratiwi dan Lubis (2021) mendefenisikan Analisis koefisien determinasi adalah uji dimana untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel depednen secara parsial. Dari output tabel Model Summary dapat diketahui nilai R<sup>2</sup> (*Adjust R-Square*) adalah 0,486 atau 48,6%. Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yakni Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Teluk Sirih, Kota Padang. Adapun analisis koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut :

**Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 <sup>a</sup>	.684	.676	2.194
a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Seleksi, Rekrutmen				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Primer, Di Olah 2022

Berdasarkan tabel diatas dilihat bahwa nilai koefisien determinasi atau R sebesar 0,827. Artinya variabel Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan R-Square nya adalah 0,684 atau 68,4%. Artinya variabel Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja dapat memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan yaitu 68,4% sedangkan sisanya 31,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Sedangkan nilai Adjusted Square adalah 0,676 atau 67,6 %. Artinya variabel Rekrutmen , Seleksi, dan Penempatan Kerja dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 67,6%. Sedangkan sisanya sebesar 32,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan diatas didapatkan beberapa kesimpulan antara lain sebaagi berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t Hipotesis secara parsial didapatkan bahwa variabel Rekrutmen memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Teluk Sirih Kota Padang
2. Berdasarkan hasil uji t Hipotesis secara parsial didapatkan bahwa variabel Seleksi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Teluk Sirih Kota Padang.
3. Berdasarkan hasil uji t Hipotesis secara parsial didapatkan bahwa variabel Penempatan Kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Teluk Sirih Kota Padang.

4. Berdasarkan hasil uji F Hipotesis secara simultan didapatkan bahwa variabel Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangunan Teluk Sirih Kota Padang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aktual, J., Trisna, S., Issn, N., Tujuan, A., Seleksi, P., Seleksi, P., People, R., Jobs, R., Sumber, D., & Manusia, D. (2019). *Peran Seleksi ( Selection ) Tenaga Kerja Yang Tepat Terhadap Program Studi Manajemen , STIE Trisna Negara Belitang OKU Timur , Sumatera Selatan Jl . M . P . Bangsa Raja No . 27 Belitang , OKU Timur , Sumatera Selatan , Indonesia. 17(2)*, 133–141.
- Alwi, M., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen, 15(2)*, 98–112. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i2.748>
- Amalia (2017). Penempatan dan Pengembangan Pegawai. Jatinangot : Buku Literatur IPDN
- Amelia, A., Said, U., Serang, S., Suriyanti, & Info, A., Kunci, K., Penempatan, R. ; Kinerja, & Karyawan. ; (2018). Jurnal Sosio Sains Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Oleh PT. Mutualplus Global Resources Makassar Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kanwil Makassar. *Journal.Lldikti9.Id/Sosiosains, 4(2)*, 152–162. <http://journal.lldikti9.id/sosiosains>
- Astuti, R. W., Sarjanawiyata, U., & Yogyakarta, T. (2020). *Pengaruh Pendidikan , Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. 10(1)*, 24–29.
- A.V.T.Palembang., O.S.Nelwan., M.Pandowo. Rekrutmen, Seleksi dan Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017*, Hal. 3479 – 3488. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/17567/17097>.
- Buddhidharma Lambey, Viktor P. K. Lengkong, Rudy S. Wenas, Pengaruh Penempatan Pegawai Serta Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Di Pt Pln (Persero) Uip Sulbagut, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi Vol.7 No.3 September 2020*, Hal.394-406, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/30341/29296>.
- Dessler, Gerry (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jagakarsa, Jakarta : Salemba Empat
- Diana, T. (2006). *Analisis rekrutmen dan seleksi karyawan pt. pancaran belantara indah*.
- Diri, D. A. N. K. (2020). *No Title. 7(1)*, 85–94.
- Enny (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Ubhara Manajemenpress
- Fabiolatesly, N., Pio, R. J., & Sambul, S. (2021). Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan PT PLN Persero Wilayah Manado. *Productivity, 2(6)*, 494–498.
- Hilmiatussadiyah, K. G. (2020). *Hasil Belajar Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Dengan Pembelajaran Daring Pada Masa Pandemi Covid-19. 1(2)*, 66–69.
- Jurnal Entrepreneur (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan. <https://www.jurnal.id/id/blog/strategi-manajemen-sumber-daya-manusia-dalam-perusahaan/>. Di Akses Maret 2022
- Kawina, Gede I Putu (2020). *Manajemen Sumber daya Manusia MSDM Perusahaan*. Bali : Unhi Press Publishing
- Kerja, P. P., Dan, P. K., Rodli, A. F., & Ekonomi, F. (2019). *Pengaruh pelatihan kerja, pengalaman kerja dan pendidikan terhadap produktivitas kerja. 2(2)*, 31–35.
- Malaka, K. (2019). *Pengaruh Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Desa Di Desa Angkaes Kecamatan Weliman Kabupaten Malaka Sanchriani Marce Luan 1 , Wilfridus Taus 2 , Marthen Patiung 3. 1(April)*, 41–55.
- Mandik, G. N., & Sendow, G. M. (2019). *Pengaruh Pendidikan , Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt . Pln ( Persero ) Rayon Paniki Manado The Effect Of Education , Placement And Job Satisfaction On Employee Productivity At Pt . Pln ( Persero ) Rayon Paniki Manado. 7(3)*, 4367–4376.
- Masram, dan Mu'ah (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo : Zifatma Publisher.
- Maulina Risha (2019). Strategi Merekrut Karyawan yang Berkualitas untuk Perusahaan Anda. <https://sleekr.co/blog/strategi-merekrut-karyawan/>. Di Akses, Mei 2022
- Mea, M. H. C. D., & Ie, F. (2019). Analisis Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan Outsourcing PT. Nusa Bunga. *Analisis, 9(2)*, 1–10. <https://doi.org/10.37478/als.v9i2.295>
- Nurdin, Hartati, dkk (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya : Media Sahabat
- Nuryadi, Astuti, dkk (2017). *Dasar-dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta : Gramasurya
- Paaais, M. (2020). *Penempatan Kerja , Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan*.
- Paramita, Rizal, dan Sulistyan (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif : Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa dan Manajemen. Lumajang : Widya Gama Press*
- Priyatno, Dwi (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta : Penerbit Andi Offset
- Radjab dan Jam'an (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Makassar : Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar
- Rekrutmen, P., & Kerja, D. a N. P. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 5(3)*, 3479–3488.
- Roni Kurniawan, Iranita, F. D. P. (2021). *Jurnal Indikator Seleksi dan Sumber Daya Manusia (2021).pdf. 2*, 1–13.
- S.S.R.Loindong., J.Pangkey., V.P.K.Lengkong. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Promosi Jabatan, Penggajian Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado, *Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019*, Hal. 441 – 450.
- Sahadewa, I. G. N. A., & Rahmawati, P. I. (2021). *Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Handara Golf and Resort Bali. 4(1)*, 10–20.
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia, 3(2)*, 187–197. <https://doi.org/10.31842/jurnalnobis.v3i2.131>
- Sholekhah, N. K. (2020). *Hubungan Manajemen Performa Kinerja Dosen Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa FKG Unimus Relationship between Lecturers Performance Management on the Learning Outcomes of FKG Unimus Students peserta didik dalam bisa membuat keadaan yang nyaman dan tanggung jawab dalam pekerjaannya dengan keterampilan yang baik untuk dapat. 2(1)*.
- Silaen dkk (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung : Widinata Bhakti Persada Bandung
- Suryani dan FoeH (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Nilacakra Publisher House

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Syam dan Hidayah (2021). Pengelolaann Sumber Daya Manusia Melalui Rekrutmen dan Seleksi. <https://www.kompasiana.com/izatulmaulaaliyah8975/61c1bce717e4ac71320eed63/pengelolaan-sumber-daya-manusia-melalui-rekrutmen-dan-seleksi>. Di Akses Maret 2022

Tijow, G., Areros, W. a., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. *Productivity*, 2(1), 26–30.

Untari (2018). *Metodologi Penelitian : Penelitian Kontemporor Bidang Ekonomi dan Bisnis Banyumas* : CV. Pena Persada

Wicaksono Punto (2021). Pentingnya Manajemen SDM untuk Rekrutmen Karyawan. <https://www.qubisa.com/article/pentingnya-manajemen-sdm-untuk-rekrutmen-karyawan>. Di Akses Maret 2022

Widana dan Mulyani (2020). *Uji Persyaratan Analisis*. Lumajang : Klik Media.