

**PENGARUH PROSES SELEKSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. INDAKO TRADING CO
KRAKATAU KOTA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**BALQIS SHARAH
158520004**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

**PENGARUH PROSES SELEKSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. INDAKO TRADING CO
KRAKATAU KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Medan Area

OLEH :

**BALQIS SHARAH
158520004**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

HALAMAN PENGESAHAN

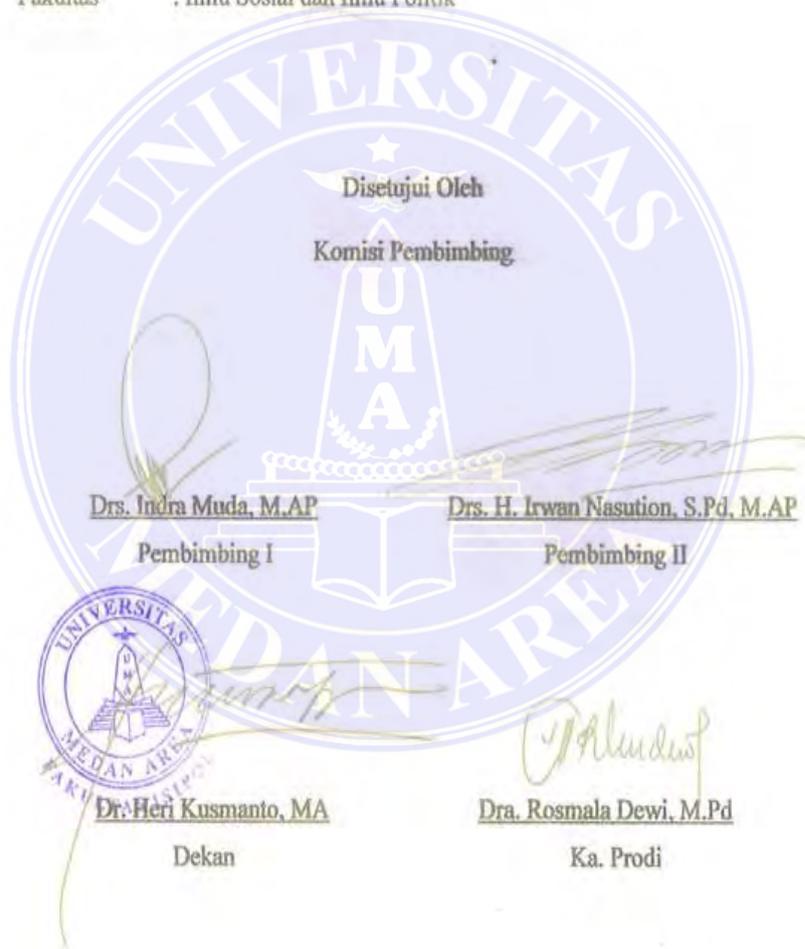
Judul Skripsi : Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Indako Trading Co Krakatau Kota Medan

Nama : Balqis Sharah

NPM : 15.852.0004

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Tanggal Lulus : 01 April 2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 01 April 2019



Balqis Sharah

NPM : 158520004

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/ SKRIPSI/ TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Balqis Sharah

NPM : 15.852.0004

Program Studi : Administrasi Publik

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Jenis karya : Tugas Akhir/ Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **"Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indako Trading Co Krakatau Kota Medan"** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/ format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasi tugas akhir/ skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 01 April 2019

Yang menyatakan



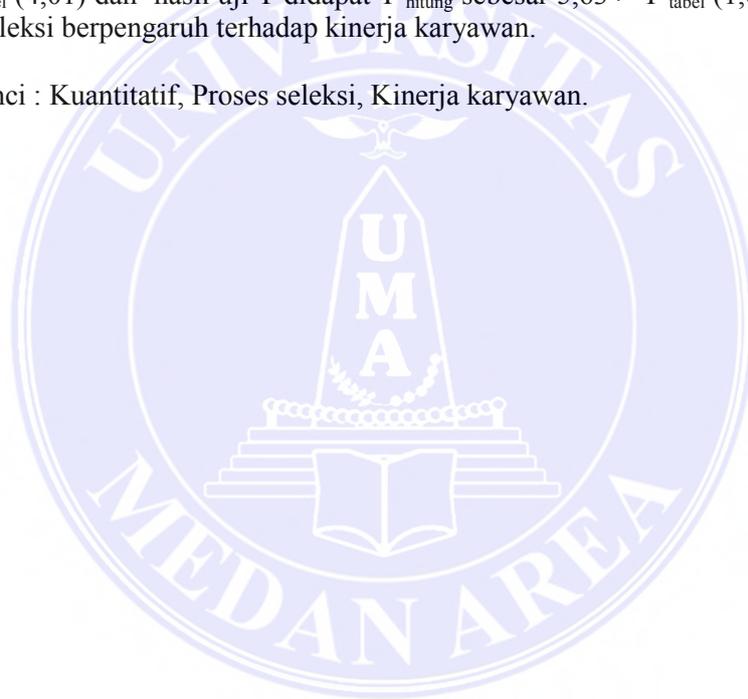
Balqis Sharah
NPM :158520004

**PENGARUH PROSES SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. INDAKO TRADING CO KARAKATAU KOTA MEDAN**

ABSTRAK

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode *explanatory*. Seleksi merupakan usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang kompeten. Proses seleksi pada PT. Indako Trading Co Krakatau Kota Medan belum sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Misalnya pada seleksi administratif meliputi pemeriksaan pendidikan, penyeleksi tidak terlalu memperhatikan latar belakang pendidikan calon karyawan atau pelamar pada perusahaan ini. Perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan dan pada PT. Indako Trading Co Krakatau Kota Medan. Berdasarkan hasil penelitian, proses seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Co Krakatau Kota Medan. Dilihat dari hasil regresi sederhana, kontribusi seleksi terhadap kinerja sebesar 36,2% dari hasil uji F didapat F_{hitung} sebesar 31,740 lebih besar dari F_{tabel} (4,01) dan hasil uji T didapat T_{hitung} sebesar 5,63 > T_{tabel} (1,672) yang artinya proses seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kuantitatif, Proses seleksi, Kinerja karyawan.

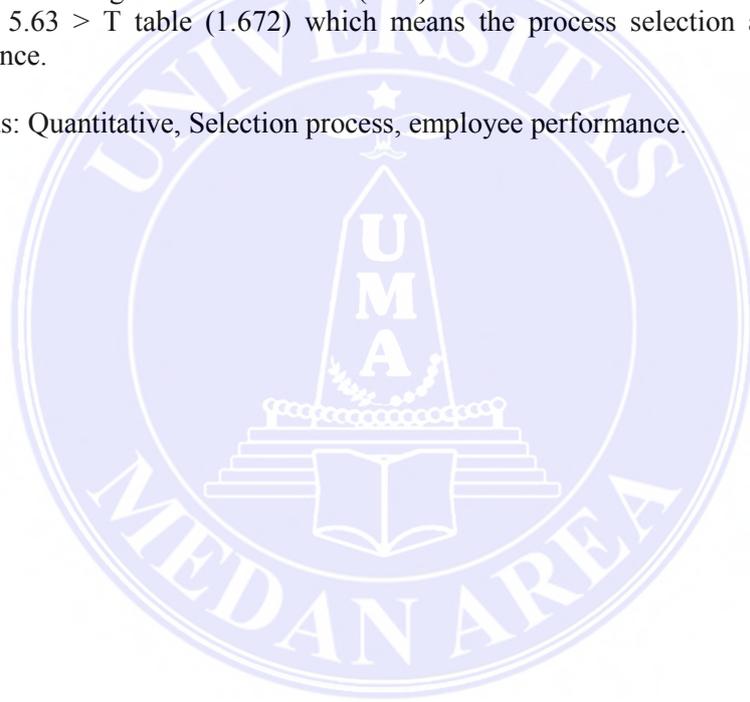


EFFECT OF THE SELECTION PROCESS TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. INDAKO TRADING CO KRAKATAUMEAN CITY

ABSTRACT

This study is quantitative with explanatory method. Selection is the first attempt that must be made by the company to obtain competent employees. The selection process at PT. Indako Trading Co Krakatau Medan City is not in accordance with the stipulated provisions. For example, in administrative selection including examination of education, selectors not paying too much attention to the educational background of prospective employees or applicants at this company. The formulation of problem in this study is how the influence of the selection process on employee performance and at PT. Indako Trading Co Krakatau Medan City. Based on results of the study, the selection process has a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Indako Trading Co Krakatau, Medan City. Judging from the results of a simple regression, the contribution of selection to performance is 36.2% from the results of the F test obtained Fcount of 31.740 greater than F table (4.01) and the results of the T test obtained by T count of 5.63 > T table (1.672) which means the process selection affects employee performance.

Keywords: Quantitative, Selection process, employee performance.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala Karunia-Nya sehingga skripsi dengan judul "PENGARUH PROSES SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDAKO TRADING CO KRAKATAU KOTA MEDAN" dapat diselesaikan.

Terima kasih penulis sampaikan kepada Bapak Dr. Heri Kusmanto, MA, selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Medan Area dan Ibu Dra. Hj. Rosmala Dewi, M.Pd, selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area. Penulis juga berterima kasih kepada Bapak Drs. Indra Muda, M.AP dan Bapak Drs. H. Irwan Nasution, S.Pd. M.AP, selaku pembimbing 1 dan pembimbing 2 atas bimbingan, arahan, motivasi dan membantu penulis dalam penyusunan dan penulisan ini. Terima kasih kepada orang tua, keluarga serta teman-teman penulis atas doa, perhatian dan dukungannya.

Penulis menyadari skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangatlah penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Penulis



Balqis Sharah

NPM : 158520004

DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
BAB II KAJIAN TEORI	
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	4
2.2 Seleksi	5
2.3 Kinerja	13
2.4 Penelitian yang Relevan	18
2.5 Kerangka Pemikiran	19
2.6 Hipotesis	20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	22
3.2 Lokasi Penelitian	22
3.3 Waktu Penelitian	23
3.4 Populasi dan Sampel	24
3.4.1 Populasi	24
3.4.2 Sampel	24
3.5 Teknik Pengumpulan Data	24
3.6 Uji Instrumen	25
3.6.1 Uji Validitas	26
3.6.2 Uji Reliabilitas	27
3.7 Metode Analisis Data	28
3.7.1 Uji Asumsi Klasik	29
3.7.1.1 Uji Homogen	29
3.7.1.2 Uji Normalitas	29
3.7.1.3 Uji Linearitas	30
3.7.2 Analisis Statistik Inferensial	30
3.7.3 Analisis Regresi Linear Sederhana	31
3.7.3.1 Koefisien Determinasi	32
3.7.3.2 Uji F	33
3.7.3.3 Uji T	33

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	35
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Indako Trading Co.....	35
4.1.2 Struktur Organisasi.....	36
4.1.3 Uraian Tugas Karyawan.....	38
4.1.4 Karakteristik Responden	39
4.1.4.1 Deskripsi Data Responden Berdasarkan Usia	40
4.1.4.2 Deskripsi Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	41
4.1.4.3 Deskripsi Data Responden Berdasarkan Lama Menjabat	42
4.1.5 Instrumen Penelitian.....	42
4.1.5.1 Uji Validitas	42
4.1.5.2 Uji Reliabilitas	46
4.1.6 Uji Asumsi Klasik	48
4.1.6.1 Uji Homogenitas	49
4.1.6.2 Uji Normalitas	49
4.1.6.3 Uji Linearitas	50
4.1.7 Analisis Regresi Linear Sederhana	52
4.1.7.1 Koefisien Determinasi	53
4.1.7.2 Uji F (F-Test).....	55
4.1.7.3 Uji T (T-Test)	56
4.2 Pembahasan	57
 BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	59
5.2 Saran.....	59
 Daftar Pustaka.....	61
 LAMPIRAN.....	63

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Waktu penelitian	23
Tabel 3.2 Skor Pendapat Responden.....	25
Tabel 4.1 Daftar Nama Pimpinan PT. Indako Trading Co	
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Menjabat.....	41
Tabel 4.5 Uji Validitas Instrumen Proses Seleksi.....	42
Tabel 4.6 Kesimpulan Uji Validitas Variabel Seleksi	43
Tabel 4.7 Uji Validitas Instrumen Kinerja	44
Tabel 4.8 Kesimpulan Uji Validitas Variabel Kinerja.....	45
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Variabel Proses Seleksi.....	46
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja.....	46
Tabel 4.11 Kesimpulan Uji Reliabilitas Variabel Seleksi dan Kinerja	47
Tabel 4.12 Uji Homogenitas	48
Tabel 4.13 Uji Normalitas.....	49
Tabel 4.14 Uji Linieritas	50
Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi	53
Tabel 4.16 Uji F (F-Test)	54
Tabel 4.17 Uji T (T-Test).....	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Dokumentasi Responden	64
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	70
Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden	72
Lampiran 4 Tabel R	75
Lampiran 5 Tabel F	78
Lampiran 6 Tabel T	81



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kinerja yang rendah merupakan permasalahan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang tinggi merupakan yang diharapkan oleh perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah atau menurun maka perusahaan akan mengalami kerugian dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai secara maksimal. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan kemampuan. Oleh karena itu perusahaan harus melaksanakan seleksi untuk mendapatkan karyawan yang baik.

Karyawan adalah aset utama setiap perusahaan yang memiliki peran penting untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan harus mampu memperoleh karyawan yang kompeten sesuai dengan harapan perusahaan, untuk itu perusahaan harus melakukan proses seleksi karyawan dengan jujur, cermat dan objektif.

Seleksi merupakan usaha pertama yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang kompeten. Semakin efektif proses seleksi, semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan karyawan yang tepat bagi perusahaan. Seleksi yang efektif juga akan berpengaruh langsung pada prestasi kerja karyawan dan kinerja finansial perusahaan. Proses seleksi merupakan serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak. Dengan adanya proses seleksi yang efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas

Proses seleksi yang ditetapkan pada PT. Indako Trading Co Krakatau Kota Medan mulai dari seleksi administratif yaitu pemeriksaan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan referensi. Perusahaan memiliki syarat latar belakang pendidikan yang berbeda untuk setiap bidang pekerjaan. Karyawan yang lulus seleksi administratif akan mengikuti proses seleksi selanjutnya yaitu tes tertulis dan terakhir tes wawancara.

Dalam kenyataannya proses seleksi pada PT. Indako Trading Co Krakatau Kota Medan belum berjalan dengan maksimal. Misalnya pada seleksi administratif meliputi pemeriksaan pendidikan, pihak penyeleksi tidak terlalu memperhatikan latar belakang pendidikan calon karyawan atau pelamar pada perusahaan ini. Latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan dapat menyebabkan kinerja karyawan kurang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Perusahaan ini juga tidak melakukan tes kesehatan pada proses seleksi karyawan yang pada umumnya tes kesehatan dibutuhkan untuk menjamin bahwa pelamar berada dalam kondisi fisik yang sehat. Lewat tes kesehatan perusahaan akan memilih aset-aset terbaik tidak hanya secara potensi, tetapi juga secara kesehatan untuk menjalankan roda bisnisnya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Indako Trading Co Krakatau Kota Medan”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah ialah “Bagaimana pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan dan pada PT. Indako Trading Co Krakatau Kota Medan?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT.Indako Trading Co Krakatau Kota Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa :

1. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan bagi PT.Indako Trading Co Kota Medan dalam proses seleksi dan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan meningkatkan kemampuan untuk menganalisis permasalahan yang ada di suatu perusahaan.
3. Bagi pihak lain, penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan yang berkaitan tentang proses seleksi dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dapat disamakan artinya dengan pekerja, pegawai, atau karyawan, yaitu orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan. Penggunaan istilah sumber daya manusia dimaksudkan untuk lebih memperluas kajian sehingga lebih bersifat universal dan tidak mengarah pada satu bidang pekerjaan tertentu saja. Manajemen sumber daya manusia mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan. Pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia yaitu manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan baik yang bersifat eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya.

Menurut Sinambela (2016 : 7) Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Mangkunegara (2004 : 2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Yuniarsih dan Suwatno (2008 : 1) mengemukakan bahwa manajemen sumber

daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peran sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.

Selanjutnya menurut A.F.Stoner dalam Sinambela (2016 : 8) manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Dari beberapa pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah pengaturan peran sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengawasan. Sementara itu fungsi operasional sumber daya manusia adalah analisis, dan desain pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, seleksi, penempatan, pelatihan, pemotivasian, kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan.

Berbagai definisi di atas yang dikemukakan oleh para ahli tersebut menunjukkan demikian pentingnya manajemen sumber daya manusia di dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2 Seleksi

Keberhasilan perekrutan suatu perusahaan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kualitas keputusan seleksi. Perusahaan yang memilih karyawan yang berkualitas tinggi memetik keuntungan-keuntungan substansial yang terus muncul selama karyawan tersebut masih bekerja di tempatnya. Di sisi lain, keputusan-keputusan seleksi yang buruk dapat menyebabkan kerusakan yang

tidak mungkin dapat diperbaiki. Karyawan baru yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja para staf secara keseluruhan, terutama pada posisi dimana kerja tim sangat penting. Memilih orang yang salah untuk setiap pekerjaan dapat sangat merugikan dari segi biaya. Erlangga (2008: 168), orang yang kompeten harus ada demi memastikan pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Dewasa ini, dengan banyak perusahaan memiliki akses teknologi yang sama, karyawanlah yang menciptakan perbedaan yang nyata.

Seleksi merupakan suatu proses pemilihan untuk memperoleh keputusan apakah pelamar diterima atau ditolak. Proses tersebut dimulai saat pelamar melamar pekerjaan dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat, dan objektif agar karyawan yang diterima sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.

Menurut Sunyoto (2012: 108), seleksi merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani rangkaian tes yang dilaksanakan. Menurut Erlangga (2008 : 168), seleksi adalah proses memilih dari sekelompok pelamar, orang yang paling sesuai untuk menempati posisi tertentu dalam suatu perusahaan. Jika orang-orang melebihi persyaratan, kurang memenuhi persyaratan, atau ada satu hal yang tidak cocok dengan pekerjaan atau budaya organisasi, mereka akan menjadi tidak efektif dan mungkin meninggalkan perusahaan baik secara sengaja maupun tidak.

Sedangkan menurut Sinambela (2016 : 140), seleksi adalah suatu proses pemilihan calon pekerja yang paling memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh manajemen untuk mengisi kekosongan lowongan pekerjaan.

Proses seleksi dapat dikatakan sebagai tahap awal yang menentukan bagi organisasi untuk memperoleh calon karyawan yang mempunyai kemampuan yang handal dan profesional. Yani (2012 : 66) menjelaskan bahwa sasaran seleksi adalah suatu rekomendasi atau suatu keputusan untuk menerima atau menolak seorang calon untuk pekerjaan tertentu. Tes seleksi harus dirancang dengan tepat yang bersifat terstandarisasi, objektif, berdasarkan pada norma-norma yang baik, andal dan yang terpenting adalah valid. Menurut Erlangga (2008 : 180) penjelasan beberapa karakteristik tes seleksi tersebut sebagai berikut :

1. Standarisasi

Standarisasi adalah keragaman prosedur dan kondisi yang terkait dengan pelaksanaan tes. Dalam rangka membandingkan kinerja beberapa pelamar pada tes yang sama, semua pelamar harus menjalankan tes dibawah kondisi yang semirip mungkin.

2. Objektivitas

Dalam tes muncul ketika setiap orang yang menilai tes memberikan hasil yang sama. Tes pilihan ganda dan benar salah bersifat objektif. Orang yang menjalani tes tersebut memilih jawaban yang benar atau tidak.

3. Norma

Norma adalah kerangka acuan untuk membandingkan kinerja seorang pelamar dengan pelamar lainnya.

4. Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat sampai dimana tes seleksi memberikan hasil yang konsisten. Data reliabilitas mengungkapkan tingkat keyakinan yang ditetapkan dalam sebuah tes. Jika seorang mendapat skor 130 pada tes

kecerdasan tertentu pada minggu ini, kemudian mengulangi tes tersebut pada minggu berikutnya dan mendapat skor 80, reliabilitas tes tersebut kemungkinan rendah. Jika sebuah tes memiliki reliabilitas rendah, validitasnya sebagai prediktor juga rendah. Namun keberadaan reliabilitas sendiri tidak menjamin validitas tes.

5. Validitas

Validitas (keterkaitan dengan pekerjaan) adalah derajat sampai di mana tes mengukur apa yang ingin diukur. Validnya tes kerja dengan kata lain tes kerja harus berkaitan dengan pekerjaan tes tersebut harus berfungsi baik tanpa dampak merugikan terhadap kaum minoritas, wanita, dan orang-orang dengan latar belakang atau karakteristik yang dilindungi oleh hukum.

Menurut Erlangga (2008 : 179) alasan perusahaan menggunakan tes adalah untuk mengidentifikasi sikap dan keterampilan yang terkait dengan pekerjaan yang tidak dapat dinilai langsung dengan wawancara. Ulfatin dan Triwiyanti (2016 : 61) berikut merupakan jenis-jenis tes seleksi dalam manajemen sumber daya manusia. Jenis-jenis tes seleksi tersebut antara lain :

1. Wawancara. Wawancara seleksi adalah dialog yang dimulai oleh satu atau lebih dari satu orang untuk mengumpulkan informasi dan mengevaluasi berbagai kualifikasi pelamar untuk bekerja. Wawancara seleksi merupakan metode seleksi yang paling luas digunakan di dalam organisasi-organisasi dan telah ada ratusan kajian yang benar-benar menelaah efektivitasnya.
2. Surat referensi, daftar riwayat hidup, dan formulir lamaran pekerjaan, merupakan kumpulan dari bukti keandalan yang merupakan referensi

sekaligus sebagai alat prediksi untuk keberhasilan dan kegagalan pekerjaan di masa mendatang.

3. Tes kemampuan fisik, tes ini berfungsi untuk memperkirakan cedera-cedera di tempat kerja atau penyandang cacat.
4. Tes kemampuan kognitif adalah tes-tes yang meliputi tiga dimensi : pemahaman verbal (mengacu pada kemampuan seseorang untuk memahami serta menggunakan bahasa lisan dan tulisan), kemampuan kuantitatif (meliputi kecepatan dan ketepatan dalam memecahkan berbagai masalah aritmatika), dan kemampuan logika (mengacu pada kemampuan menemukan berbagai solusi terhadap beragam masalah)
5. Inventarisasi kepribadian, merupakan upaya pengkategorian individu ke dalam aspek-aspek kepribadian. Aspek-aspek kepribadian dapat berupa dimensi-dimensi kepribadian, kecerdasan emosional atau tes logika bersyarat yang sering digunakan.
6. Tes sampel pekerjaan adalah upaya menirukan pekerjaan dalam konteks sebelum rekrutmen agar mengamati cara pelamar menjalankan pekerjaan tiruan.
7. Tes narkoba dan kejujuran dilakukan karena perubahan dan kemajuan masyarakat, termasuk banyaknya masalah yang dihadapi masyarakat.

Setiap perekrut tenaga kerja yang mempunyai rasa tanggung jawab yang profesional, pasti ingin dan berusaha memperoleh tenaga kerja yang paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan yang tersedia melalui proses seleksi yang dilakukannya. Siagian (2015 : 32) langkah-langkah yang ditempuh dalam proses seleksi ialah :

1. Penerimaan surat lamaran, organisasi menempuh langkah ini guna memperoleh kesan pertama tentang pelamar melalui pengamatan tentang penampilan, sikap dan faktor-faktor lain yang dipandang relevan.
2. Penyelenggaraan ujian, berbagai ujian diselenggarakan dan dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang obyektif dan dengan tingkat akurasi yang tinggi tentang cocok tidaknya pelamar dengan jabatan atau pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya.
3. Wawancara, sebagai alat seleksi sering dipandang sebagai langkah yang cukup penting. Karena dipandang sebagai langkah yang penting, penggunaannya pun paling sering dan paling meluas. Wawancara sebagai alat seleksi merupakan pembicaraan formal antara perekrut dengan pelamar.
4. Surat-surat referensi, dimaksud untuk melengkapi informasi tentang diri pelamar seperti kemampuan intelektual, sikap, nilai yang dianut, perilaku dan hal-hal lain yang dipandang relevan.
5. Evaluasi medis, dimaksudkan untuk menjamin bahwa pelamar berada dalam kondisi fisik yang sehat.
6. Wawancara dengan penyelia, dalam manajemen sumber daya manusia dewasa ini semakin dirasakan pentingnya keterlibatan para penyelia yang akan menjadi atasan langsung pelamar dalam proses seleksi. Bahkan pada beberapa organisasi memberikan wewenang kepada para penyelia untuk memutuskan siapa diantara pelamar yang diterima dan siapa yang ditolak.
7. Keputusan seleksi, merupakan langkah terakhir dalam proses seleksi apakah diterima atau ditolak.

Menurut Erlangga (2008 : 193) Penyelidikan latar belakang yang efektif dan komprehensif biasanya dilaksanakan oleh pihak ketiga meliputi penyelidikan dan verifikasi atas unsur-unsur berikut ini :

- a. Pekerjaan terdahulu
- b. Pendidikan
- c. Referensi-referensi pribadi
- d. Riwayat kriminal catatan mengemudi
- e. Pengadilan sipil
- f. Riwayat kompensasi karyawan
- g. Riwayat kredit
- h. Nomor jaminan sosial.

Erlangga (2008 : 195) penyaringan prakerja pemeriksaan referensi adalah validasi dari pihak-pihak yang mengenal pelamar yang memberikan petunjuk tambahan bagi informasi yang disampaikan oleh pelamar dan mengizinkan verifikasi atau ketepatannya. Pemeriksaan referensi merupakan sumber penting untuk melengkapi penyelidikan latar belakang. Para pelamar seringkali diminta memberi nama beberapa referensi yang bisa memberikan tambahan informasi mengenai diri mereka.

Menurut Sinambela (2016 : 142) perencanaan seleksi telah direncanakan dengan seksama, namun dalam implementasinya tetap saja diperoleh berbagai hambatan dalam proses seleksi. Berikut beberapa hambatan dalam proses seleksi :

1. Tolak ukur, merupakan kesulitan yang dihadapi dalam menentukan standar yang tepat digunakan dalam mengukur berbagai kualifikasi yang ditentukan. Misalnya, apabila mengukur kejujuran, kesetiaan, komitmen

sangatlah sulit memperoleh alat ukur yang valid dan realibel, mengingat jika mengukur hal tersebut dibutuhkan pengamatan dalam waktu yang cukup panjang.

2. **Penyeleksi.** Hambatan penyeleksi adalah kesulitan mendapatkan penyeleksi yang profesional, jujur dan objektif melaksanakan tugasnya. Hal ini dibutuhkan untuk melaksanakan tugasnya dengan tuntutan organisasi. Oleh sebab itu, dibutuhkan seorang penyeleksi profesional yang tidak memihak dalam menjalankan tugasnya dan menghindari penilaian yang tidak sesuai realitas.
3. **Hasil seleksi dan pembiayaan.** Manajemen mengharapkan hasil seleksi yang objektif dilakukan, tetapi tidak memfasilitasi pembiayaan yang diajukan. Semakin objektif hasil penilaian yang dilaksanakan maka semakin membutuhkan biaya, tenaga, dan waktu yang lebih besar.
4. **Kejujuran pelamar.** Dalam hal ini, pelamar memperoleh hambatan dengan memberikan jawaban yang jujur. Pada umumnya, pelamar akan memberikan jawaban tentang yang baik-baik saja akan dirinya, sedangkan yang kurang baik umumnya akan disembunyikan dengan rapat. Dalam kondisi seperti ini, tentu saja dibutuhkan seleksi yang memerlukan wawancara mendalam dan tes psikologi yang agak susah dimanipulasi oleh pelamar.

Terdapat beberapa indikator seleksi untuk mengukur proses seleksi yang dilakukan suatu perusahaan. Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di dalam

perusahaan. Menurut Simamora (2015 : 206) berikut adalah indikator-indikator seleksi yaitu :

1. Pendidikan
2. Pengalaman
3. Kondisi fisik
4. Karakteristik pribadi dan tipe kepribadian
5. Keahlian

2.3 Kinerja

Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2004 : 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Nawawi (2005 : 234) kinerja juga bisa diartikan sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik atau material.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009 :151), kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan.

Dalam menentukan standar kinerja perlu memenuhi beberapa persyaratan agar dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam mengukur kinerja karyawan. Menurut Wirawan (2015 : 68) persyaratan tersebut yaitu :

1. Ada hubungan relevansinya dengan strategi perusahaan. Misalnya, perusahaan menetapkan dalam satu tahun, penjualan produknya minimal mencapai sepuluh miliar rupiah. Strategi perusahaan ini kemudian digunakan sebagai acuan penyusunan standar kinerja para karyawan unit pemasaran.
2. Mencerminkan keseluruhan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Misalnya, tanggung jawab seorang tenaga pemasaran adalah memasarkan produk, mengurus kontak penjualan, dan melayani keluhan pelanggan. Standar kinerja tenaga pemasaran harus berisi ukuran pencapaian indikator ketiga tanggung jawab karyawan tersebut.
3. Memperhatikan pengaruh faktor-faktor diluar kontrol karyawan. kinerja karyawan sering dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berada di bawah kontrolnya. Misalnya, kinerja karyawan unit produksi ditentukan oleh tersedianya bahan mentah, keadaan mesin, dan peralatan produksi. Jika faktor-faktor tersebut tidak tersedia, atau mesin rusak, akan mempengaruhi kinerja karyawan. oleh karena itu faktor-faktor ini berada di luar kontrol karyawan, standar kinerja harus memperhitungkan tersedianya faktor-faktor tersebut. Jika mesin rusak dan memerlukan waktu untuk memperbaikinya dan bahan baku yang di impor belum datang ketika diperlukan, kejadian tersebut harus diperhitungkan dalam pencapaian kinerja.
4. Memperhatikan teknologi dan proses produksi. Kinerja karyawan di perusahaan yang padat karya berbeda dengan kinerja karyawan yang

menggunakan teknologi tinggi seperti otomasi dan robot. Seorang karyawan yang menggunakan teknologi robot, kinerjanya dapat 14 sampai 30 kali lipat karyawan padat karya. Standar kinerja harus memperhatikan penggunaan teknologi dan proses produksi tersebut.

5. Sensitif, mampu membedakan antara kinerja yang dapat diterima dan tidak dapat diterima. Standar kinerja mempunyai alat ukur untuk membedakan tingkatan kinerja dari yang terbaik, baik, sedang, buruk, dan sangat buruk. Caranya dengan mengemukakan definisi skala atau tingkatan kinerja. Jika standar kinerja tidak mendefinisikan skala kinerja, maka kinerja yang buruk dan kinerja yang baik menjadi sama.
6. Memberikan tantangan kepada karyawan. standar kinerja menunjukkan ukuran dari kinerja minimal sampai kinerja maksimal yang dapat diterima oleh organisasi. Untuk mencapai standar kinerja minimal, karyawan harus bekerja keras. Dengan kata lain, standar kinerja harus menantang karyawan untuk mencapainya.
7. Realistis. Standar kinerja harus realistis, artinya dapat dicapai oleh karyawan yang kompeten, terlatih, mempunyai pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang disyaratkan untuk melaksanakan pekerjaan. Standar kinerja harus pas, tidak terlalu berat, dan tidak terlalu ringan, penentuan standar kinerja yang pas untuk pekerjaan yang sama dilakukan melalui survey standar kinerja.
8. Berhubungan dengan kerangka waktu pencapaian standar. Target, sasaran, kuota atau tujuan yang ditetapkan dalam standar harus dapat dicapai dalam kurun waktu tertentu yang ditetapkan dalam standar kinerja. Kurun waktu

umumnya ditentukan melalui studi uji coba standar kinerja atau berdasarkan pengalaman praktik.

9. Dapat diukur dan ada alat ukur untuk mengukur standar. Kuantitas, kualitas dan kecepatan yang ditetapkan dalam standar harus dapat diukur dengan instrumen evaluasi kinerja.
10. Standar harus konsisten. Standar kinerja harus konsisten, artinya standar harus mengenal karyawan dengan masukan yang sama dan mengenal keluaran yang sama. Upaya kerja dan kontribusi yang sama dengan karyawan yang berbeda harus menghasilkan kinerja dapat dibandingkan satu sama lain.
11. Standar harus adil. Karyawan yang kinerjanya diukur berdasarkan standar kinerja harus mau menerima standar dan menganggap standar adil dan masuk akal. Ukuran adil dan masuk akan diberlakukan sama kepada semua karyawan yang mengerjakan jenis pekerjaan yang sama.

Menurut Sutrisno (2009 : 151), pada umumnya bahwa kinerja atau hasil kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor yaitu :

1. Kemampuan perandai dan minat seorang pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
3. Tingkat motivasi kerja.

Dimensi kerja adalah unsur-unsur dalam pekerjaan yang menunjukkan kinerja. Untuk mengukur kinerja, dimensi-dimensi kinerja dikembangkan menjadi indikator-indikator kinerja. Indikator kinerja digunakan untuk mengembangkan instrumen evaluasi kinerja yang kemudia digunakan untuk mengukur kinerja

seorang karyawan. Pengembangan dimensi dan indikator kinerja dilaksanakan melalui analisis pekerjaan.

Menurut wirawan (2015 : 54) secara umum, dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan :

1. Hasil kerja. Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang maupun jasa yang dapat dihitung dan diukur kualitas dan kuantitasnya.
2. Perilaku kerja. Ketika berada di tempat kerjanya, seorang karyawan mempunyai dua perilaku, yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya cara berjalan, cara berbicara. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya kerja keras, ramah, dll.
3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Suatu pekerjaan dapat dikerjakan oleh seorang karyawan jika mempunyai sifat pribadi tertentu. Misalnya, seorang anggota tentara harus mempunyai sifat pribadi yang pemberani.

Menurut Robbins (2006) dalam Sopiah dan Etta (2018 : 351), ada enam indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan), yaitu :

1. Kualitas

Kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dijelaskan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang dinyatakan dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku.

5. Kemandirian

Kemampuan memutuskan atau melakukan sesuatu tanpa harus dberi tahu.

6. Komitmen Kerja

Komitmen merupakan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

2.4 Penelitian yang Relevan

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fiqra (2013) dengan judul pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Makassar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Explanatory Survey. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 30 orang. Hasil dari penelitian ini proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan uji koefisien determinasi yakni dengan nilai sebesar (0,309) atau 30,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dari penelitian ini. Variabel seleksi merupakan variabel yang

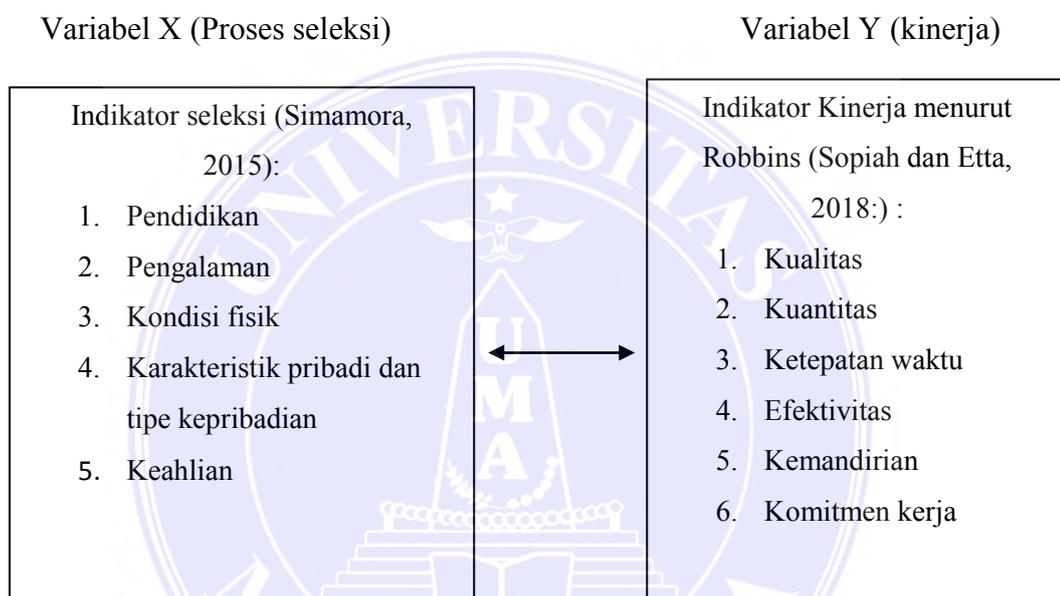
paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Makassar. Pada uji F didapatkan hasil F hitung sebesar 9,557 dengan taraf signifikansi 0,000 ($\text{sig} < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa variabel independen antara lain rekrutmen dan seleksi karyawan secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji T rekrutmen terhadap kinerja diperoleh nilai T hitung sebesar 0,250 dengan signifikansi 0,804. Artinya variabel rekrutmen (X_1) tidak berpengaruh secara parsial pada taraf 5 % terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji T seleksi terhadap kinerja diperoleh nilai T hitung 3,429 dengan tingkat signifikansi 0,000 dengan menggunakan signifikansi 5%. Artinya variabel seleksi (X_2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian yang dilakukan oleh Moh. Abdul Aziz (2012) dengan judul pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan teknik PT. Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif. Hasil dari penelitian ini adalah proses seleksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan teknik pada PT. Pengembangan Perumahan (PP) Persero Tbk dilihat dari uji F dengan nilai signifikansi adalah 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan uji T didapat nilai T hitung sebesar 4,809 lebih besar dari T tabel (1,976) dengan nilai signifikansi 0,000 yang artinya variabel seleksi berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2.5 Kerangka Pemikiran

Peran manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi salah satunya adalah seleksi. Seleksi dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja

yang terampil dan memiliki keahlian sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila proses seleksi dilakukan dengan baik, maka perusahaan pada akhirnya akan mendapatkan karyawan yang kompeten dengan kinerja yang diharapkan perusahaan. Kerangka pemikiran ini digunakan untuk mempermudah jalan penelitian terhadap permasalahan yang akan dibahas. Untuk memperjelas hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :



2.6 Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hipotesis nol (H_0) yaitu suatu hipotesis tentang tidak adanya hubungan, umumnya diformulasikan untuk ditolak. Sedangkan hipotesis alternatif (H_a) merupakan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah proses seleksi dan variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja.

H₀ : Proses seleksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Indako Trading Co Krakatau Kota Medan.

H_a : Proses seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Indako Trading Co Krakatau Kota Medan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *Explanatory*. Metode ini digunakan untuk memprediksi dan menjelaskan hubungan atau pengaruh dari suatu variabel ke variabel lainnya. Metode ini menggunakan fakta-fakta yang didukung oleh penyebaran kuesioner kepada responden serta pemahaman literatur. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari setahun. Pada penelitian ini akan menjelaskan pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan. Variabel yang mempengaruhi adalah proses seleksi sedangkan variabel yang dipengaruhi adalah kinerja karyawan.

3.2 Lokasi Penelitian

Berdasarkan judul yang peneliti angkat, yaitu “ Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indako Trading Co Krakatau Kota Medan”, maka penelitian ini akan dilakukan di PT.Indako Trading Co Krakatau Kota Medan yang beralamat di Jalan Krakatau Nomor 54A.

3.3 Waktu Penelitian

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No	Uraian kegiatan	Oktober 2018				November 2018				Desember 2018				Januari 2019				Februari 2019				April 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
		1	Penyusunan proposal	■	■	■	■																		
2	Seminar Proposal					■																			
3	Perbaikan Proposal							■	■																
4	Pengambilan data atau penelitian									■	■	■	■												
5	Penyusunan skripsi													■	■	■	■								
6	Seminar hasil																	■							
7	Perbaikan skripsi																	■	■	■	■				
8	Sidang meja hijau																					■			

3.4 Populasi dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014 : 90) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT.Indako Trading Co Krakatau Kota Medan yang berjumlah 58 orang karyawan.

3.4.2 Sampel

Pengambilan sampel atau teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sampel pada penelitian ini yaitu seluruh populasi yang berjumlah 58 orang karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori, dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini. Studi ini dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur-literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan aspek penelitian. Hal ini dilakukan untuk

mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2014 : 162), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3.6 Uji Instrumen

Uji instrumen penelitian ini menggunakan *software* spss 21. Skala yang digunakan dalam instrumen penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Menurut Sugiyono (2015 : 186) tingkat pengukuran skala likert sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skor Pendapat Responden

Jawaban	Nilai Skala
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat tidak Setuju (STS)	1

Cara penilaiannya adalah dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada sejumlah responden dan responden diminta untuk memilih jawaban dari beberapa

pilihan jawaban yang disediakan. Seluruh indikator dalam penilaian diukur dengan menggunakan tingkat pengukuran yaitu skala likert. Keunggulan dari skala ini adalah kategorinya memiliki urutan yang jelas berkisar dari “sangat tidak setuju” sampai dengan “sangat setuju”.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Arikunto (2010: 211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuai instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti validitas rendah. Teknik yang digunakan untuk mengetahui kesejajaran adalah teknik korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson. Menurut Riduan (2010 : 110) rumus korelasi product moment adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y, dua variabel yang dikorelasikan.

$\sum x$ = Jumlah skor item

$\sum y$ = Jumlah skor total (seluruh item)

n = Banyaknya data

Apabila r hitung $>$ r tabel dengan $df = n-2$, maka kesimpulannya item kuesioner tersebut valid.

Apabila r hitung $<$ r tabel dengan $df = n-2$, maka kesimpulannya item kuesioner tersebut tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama.

Untuk menguji reliabilitas sampel ini digunakan tes keandalan *Alpha Cronbach* yang akan menunjukkan ada tidaknya konsistensi. Menurut Arikunto (2010 : 239) rumus uji reliabilitas *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut :

$$R_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana :

R_{11} = Reliabilitas instrumen/koefisien reliabilitas

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

Jumlah varians butir dapat dicari dengan rumus sebagai berikut (Arikunto, 2010: 239) :

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

σ^2 = Varians

$\sum x$ = Jumlah skor

n = Jumlah responden

setelah diperoleh r_{hitung} selanjutnya untuk dapat dipastikan instrumen reliabel atau tidak, r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} untuk taraf kesalahan 5% maka dapat disimpulkan instrumen tersebut reliabel dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Menurut Arikunto (2010 : 319) kriteria penafsiran mengenai indeks reliabilitas instrumen sebagai berikut :

1. Antara 0,800 – 1,000 : tinggi
2. Antara 0,600 – 0,800 : cukup
3. Antara 0,400 – 0,600 : agak rendah
4. Antara 0,200 – 0,400 : rendah
5. Antara 0,000 – 0,200 : sangat rendah.

3.7 Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan mengelola data yang didapat dari seluruh responden atau sumber data lainnya yang terkumpul.

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

Suatu penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan model-model analisis statistik inferensial untuk menguji hipotesis yang diajukan pada

umumnya didasarkan pada anggapan boleh atau dapat dilakukan pengujian atau tidak. Sugiyono (2015 : 318) dalam uji asumsi ada pula yang menganggap sebagai uji prasyarat dimana uji prasyarat merupakan suatu bentuk uji pendahuluan atau syarat yang terlebih dahulu dipenuhi sebelum menggunakan suatu analisis yang digunakan untuk menguji dari hipotesis yang diajukan.

3.7.1.1 Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam variabel X dan Y bersifat homogen atau tidak. Perhitungan homogenitas harga varians harus dilakukan pada awal-awal kegiatan analisis data. Hal ini dilakukan untuk memastikan apakah asumsi homogenitas pada masing-masing kategori data sudah terpenuhi atau belum. Apabila asumsi homogenitasnya terbukti maka peneliti dapat melakukan tahap analisis data lanjutan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan uji homogenitas varians dengan bantuan software spss 21. Menurut Sugiyono (2014 : 231), rumus homogenitas yaitu :

$$F = \frac{\text{Varians Terbesar}}{\text{Varians Terkecil}}$$

3.7.1.2 Uji Normalitas

Sugiyono (2014 : 199), penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dulu akan dilakukan pengujian normalitas data. Peneliti menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov menggunakan spss 21. Data akan memiliki distribusi normal jika $p/\text{sig} \geq 0,05$. Rumus Uji Kolmogorov Smirnov yaitu :

$$D = \text{maks} | F_t - F_s |$$

Keterangan :

F_t = probabilitas kumulatif normal

F_s = probabilitas kumulatif empiris

3.7.1.3 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk memenuhi syarat pada analisis regresi yang mengharuskan adanya hubungan fungsional antara X dan Y pada populasi yang linear. Hadi (2004 : 13) uji linearitas dapat dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F_{\text{reg}} = \frac{RJK_{\text{reg}}}{RJK_{\text{res}}}$$

Keterangan :

F_{reg} = harga bilangan F untuk garis regresi

RJK_{reg} = rerata jumlah kuadrat garis regresi

RJK_{res} = rerata jumlah kuadrat residu

3.7.2 Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji variabel independen terhadap variabel dependen. Pada statistik inferensial terdapat statistik parametris. Statistik parametris digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik, atau menguji ukuran populasi melalui data sampel. Pengertian statistik disini adalah data yang diperoleh dari sampel. Dalam statistik pengujian parameter melalui statistik (data sampel) tersebut dinamakan uji hipotesis statistik. Oleh

karena itu penelitian yang berhipotesis statistik adalah penelitian yang menggunakan sampel. Hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji dengan statistik parametris antara lain dengan menggunakan regresi. Regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Sugiyono dan Susanto (2015: 323) fungsi analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependent dapat diprediksikan melalui variabel independent, baik secara individual/ parsial ataupun secara bersama-sama /simultan.

Regresi linear sederhana terdiri dari dua variabel, yaitu satu variabel independent (bebas) terhadap satu variabel dependen (terikat). Variabel independen yaitu variabel yang besar kecilnya menentukan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2014: 237) rumus regresi linear sederhana adalah :

$$Y = \alpha + bX$$

Dimana :

Y = Subjek dalam variabel yang diprediksikan.

α = Konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

Bila (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X= Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Konstanta dapat di cari dengan rumus :

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

Koefisien regresi dapat di cari dengan rumus :

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

Output dari analisis regresi linear sederhana berupa uji F dan tingkat signifikansi yang terdapat pada tabel anova, uji T dan tingkat signifikansi pengaruh masing-masing konstruk pada tabel coefficients dan koefisien determinasi pada tabel model summary.

3.7.3.1 Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase dampak variabel X terhadap variabel Y. Menurut Sugiyono (2015 : 231) rumus dari koefisien determinasi yaitu :

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

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

3.7.3.2 Uji F (F-Test)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji

signifikan pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan. Sugiyono (2014 L 257) uji F dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} yang diperoleh dengan menggunakan tingkat rasio atau signifikansi 5%. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > \alpha$. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < \alpha$

3.7.3.3 Uji T (T-Test)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sugiyono (2014 : 250) uji T dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi parsial

r^2 = Koefisien determinasi

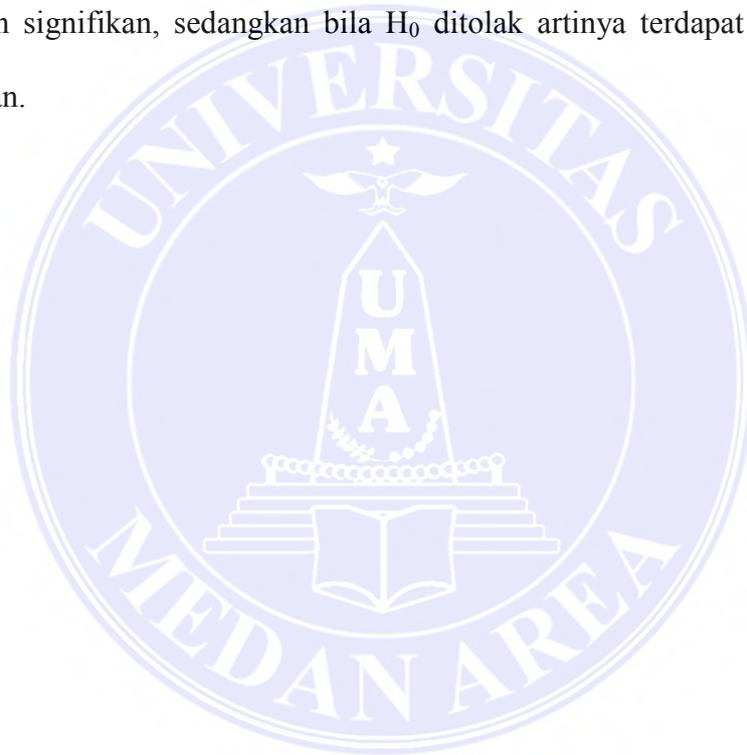
n = Jumlah data

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan T_{tabel} dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

H_0 diterima jika nilai $T_{\text{hitung}} < T_{\text{tabel}}$ atau nilai $\text{sig} > \alpha$

H_0 ditolak jika nilai $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$ atau nilai $\text{sig} < \alpha$

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji T terdapat pengaruh yang signifikan antara proses seleksi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari uji t dimana nilai T_{hitung} sebesar 5,674 yang berarti $T_{hitung} > T_{tabel}$ (1,672) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel proses seleksi secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Co Krakatau Kota Medan. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. Faktor penghambat dalam proses seleksi karyawan. Pertama faktor biaya, tenaga dan waktu. Manajemen mengharapkan hasil seleksi yang objektif dilakukan namun hal itu memerlukan biaya, tenaga dan waktu yang lebih. Semakin objektif hasil penilaian yang dilaksanakan maka semakin membutuhkan biaya, tenaga, dan waktu yang lebih besar. Kedua, sedikitnya pelamar. Pada saat perusahaan sangat membutuhkan karyawan untuk suatu posisi tertentu namun pelamar belum ada yang sesuai dengan kriteria perusahaan maka perusahaan akan tetap melakukan seleksi dan pihak perusahaan akan memilih pelamar yang mendekati kriteria.

5.2 Saran

Sehubungan dengan proses seleksi karyawan pada PT. Indako Trading Co Krakatau Kota Medan, penulis ingin menyampaikan saran-saran sebagai berikut :

1. Pelaksanaan seleksi karyawan yang telah diterapkan selama ini sebaiknya ditingkatkan lagi agar dapat memperoleh karyawan yang lebih baik dan lebih berkompeten sesuai yang diharapkan perusahaan.
2. Sebaiknya PT. Indako Trading Co Krakatau Kota Medan melakukan tes kesehatan dalam pelaksanaan proses seleksi, karena tes kesehatan merupakan salah satu tes yang penting untuk menjamin bahwa pelamar berada dalam kondisi yang sehat.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Erlangga, Bayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research*. Yogyakarta : Andi.
- Husein, Umar. 2003. *Metologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Mangkunegara, A.A .Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Riduan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Siagian, Sondang. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi aksara.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah dan Etta Mamang Sangadji. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategk*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- , 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono dan Agus Susanto. 2015. *Teori dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: Alfabeta.

Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang pendidikan*. Jakarta : OT.Raja Grafindo Persada.

Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

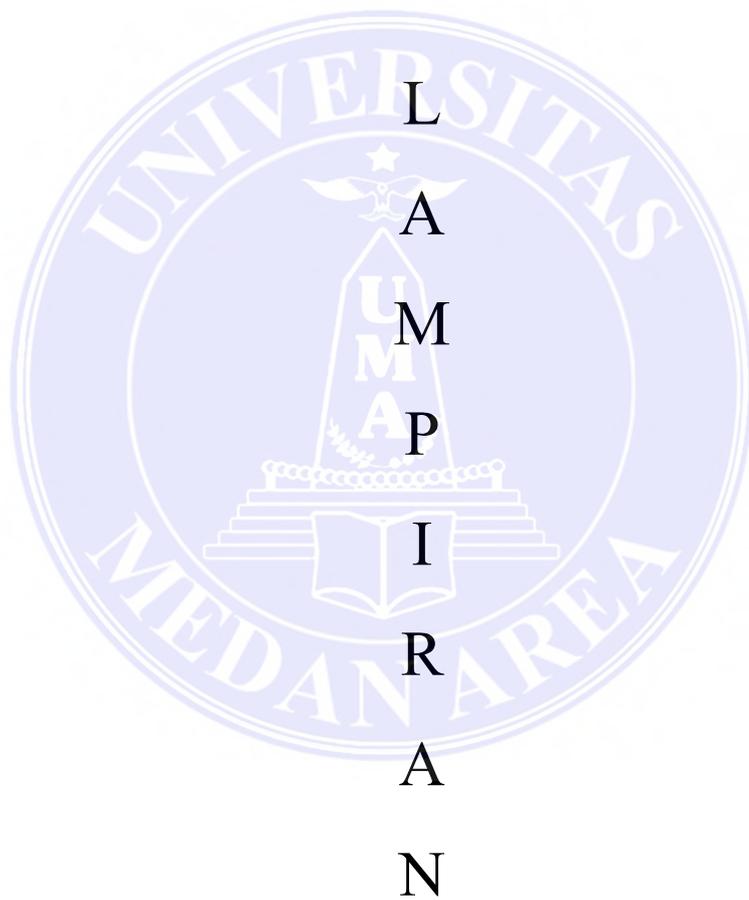
Yani, Muhammad. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.

SKRIPSI

Azizi, Moh. Abdul i. 2012. *Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Teknik PT.Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk*. Skripsi Universitas Indonesia, Depok.

Fiqra, Muhammad. 2013. *Pengaruh Proses rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Kryawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Makassar*. Skripsi Universitas Hasanuddin, Makassar.





Lampiran 1
Dokumentasi Responden













Lampiran 2

Kuesioner Penelitian

Responden yang terhormat,

Pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indako Trading Co Krakatau Kota Medan”** pada program studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area yang tengah menyelesaikan tugas akhir untuk mendapatkan gelar sarjana.

Saya mohon kesediaan bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan jawaban dengan sejujur-jujurnya atas pertanyaan yang tersedia dengan mengisi kuesioner berikut. Setiap jawaban serta identitas Bapak/Ibu saya jamin kerahasiaannya. Atas kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Informasi Umum Responden

Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis kelamin : Pria / Wanita (coret yang tidak benar)
4. Jabatan saat ini :
5. Lama menjabat :

Petunjuk pengisian kuesioner : Berilah tanda ceklis (√) pada kotak jawaban yang tersedia.

Keterangan :

Sangat Tidak Setuju (STS)

Tidak Setuju (TS)

Netral (N)

Setuju (S)

Sangat Setuju (SS)

Kuesioner Tentang Seleksi

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Latar belakang pendidikan merupakan hal yang paling utama dalam proses seleksi yang dilakukan oleh perusahaan ini.					
2.	Perusahaan mengharuskan pelamar memiliki pengalaman kerja.					
3.	Menurut saudara/i tes kesehatan memegang peran penting dalam proses seleksi untuk menjamin calon karyawan berada dalam kondisi yang sehat.					
4.	Dalam peaksanaan seleksi perusahaan ini selalu memperhatikan karakteristik pribadi seperti status perkawinan dan usia pelamar.					
5.	perusahaan melakukan tes kepribadian untuk mengetahui sifat dan sikap pelamar.					
6.	Proses seleksi karyawan dilakukan melalui tes keahlian tertentu yang dimiliki pelamar.					

Kuesioner Tentang Kinerja

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan standar perusahaan.					
2.	Saya selalu mencapai standar kerja yang ditetapkan perusahaan.					
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan.					
4.	Saya selalu menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja agar tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan cepat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.					
5.	Saya melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah oleh atasan.					
6.	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga.					

Lampiran 3

Tabulasi Jawaban Responden

No	Nama Resonden	Seleksi						Total	Kinerja						Total
		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6	
1	YUFRI RIVANDA	3	3	3	1	4	2	16	4	4	4	3	3	3	21
2	KIKI SAFITRI	4	5	5	2	5	5	26	5	5	5	4	4	4	27
3	WINDA ASTRIA	3	4	5	2	5	4	23	4	4	4	5	4	4	25
4	INDRA HENDINI	3	5	5	2	5	4	24	4	4	4	4	4	4	24
5	KATHERINE FELICIA	5	4	5	2	5	5	26	5	5	4	5	4	4	27
6	YUSPAN TANADI	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
7	CHAIRUNNISA	3	4	5	2	5	5	24	4	4	4	4	4	3	23
8	SUSAN WANG	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
9	SRI NINGSIH	3	5	5	3	5	5	26	5	5	4	5	4	4	27
10	SYABRINA	3	4	5	3	5	4	24	4	4	4	5	4	5	26
11	ROBEN	3	5	5	3	5	5	26	4	4	4	4	4	4	24
12	SRI SUSANTI	5	5	5	2	5	5	27	5	5	5	5	4	4	28
13	MARICSON	3	5	5	2	5	5	25	5	4	4	5	4	5	27
14	NOVI	3	5	5	2	5	5	25	4	4	4	5	4	5	26
15	BRYAN OBERTO	3	5	5	3	5	5	26	5	4	5	5	4	4	27
16	M.KHOTIB	3	4	5	2	5	5	24	5	4	4	4	4	4	25
17	YULIADI	2	5	5	4	5	5	26	4	4	4	5	5	5	27
18	IRWANSYAH	3	5	5	3	5	5	26	5	5	4	5	4	4	27
19	DIAN PURNAMA SARI	3	4	5	2	5	5	24	4	4	4	5	4	5	26
20	FATIMAH	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	4	28
21	HASYATI IZAZI	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
22	STEVANI	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
23	HERI KISWANTO	3	4	5	2	5	5	24	4	4	4	5	5	4	26
24	KRISDIANTO	2	4	5	3	5	5	24	4	4	4	4	3	4	23
25	THERESIA YUNANI	4	5	5	3	5	4	26	4	4	4	4	4	4	24
26	KHAIRANI	3	5	5	5	5	5	28	5	5	5	4	4	4	27
27	ADLYANSYAH	3	5	5	2	5	4	24	4	4	4	4	4	4	24
28	RISWANSYAH	3	5	5	3	5	5	26	4	4	4	4	4	4	24
29	MEILISA	4	5	5	5	5	5	29	5	4	4	5	5	5	28
30	M ZULFAHMI PUTRA	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
31	SUSANTO	2	4	5	2	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24
32	RAFIKA RAMADHAN	3	4	5	2	4	4	22	5	5	4	5	4	4	27
33	M. IQBAL	3	5	5	3	5	5	26	5	5	5	5	5	5	30
34	RANAP PARTOMUAN	4	4	5	3	5	4	25	4	4	4	4	4	5	25

35	JOHN SYAHMAN	3	4	5	2	5	5	24	4	4	4	4	4	4	24
36	SUGENG RAHARJO	3	4	5	4	5	5	26	5	5	5	4	4	4	27
37	SUTOMO	4	5	5	2	5	5	26	4	4	5	5	4	5	27
38	SYAFRUDDIN SRG	4	4	5	2	5	4	24	4	4	4	5	4	5	26
39	SANDRYA	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	4	4	27
40	KHAIRUL AZHAR	5	5	5	4	5	5	29	4	4	4	4	4	4	24
41	MORA SAHAT	5	5	5	5	5	4	29	5	5	4	5	4	4	27
42	WIJAY	3	4	5	3	5	5	25	5	4	5	5	4	4	27
43	SUWANDI	2	3	5	2	5	4	21	4	4	4	5	4	5	26
44	SUHERTI	3	5	5	3	5	5	26	4	4	5	5	5	5	28
45	REYNOL	3	3	4	2	5	4	21	4	4	4	4	4	4	24
46	JOHN FITER	4	4	5	2	5	4	24	4	4	4	5	5	5	27
47	RAHMAD JUARSA	3	5	5	3	5	5	26	5	5	5	5	5	5	30
48	AHMAD S RAMBE	3	5	5	2	5	5	25	4	4	4	5	4	4	25
49	ILHAM	3	4	5	2	5	4	23	4	4	4	4	4	4	24
50	MAYA	4	5	5	2	5	5	26	5	5	5	4	4	4	27
51	NOVRIZAL	2	5	5	3	5	5	25	4	5	5	5	4	4	27
52	WALI	3	4	5	3	5	4	24	5	5	4	4	4	4	26
53	RAMDHANIL	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	5	5	4	27
54	MARINI FITRI	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	4	4	4	24
55	YANDA	4	5	5	3	5	5	27	5	5	5	5	4	4	28
56	DICKA IRWANSYAH P	3	5	5	5	5	5	28	5	5	4	5	4	4	27
57	ANDRIANTO	2	3	5	2	5	4	21	5	4	4	5	4	4	26
58	YUDI	4	5	5	3	5	4	26	5	5	5	5	4	4	28

Lampiran 4

Tabel R

df	0.10	0.05	0.02	0.01
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542

df	0.10	0.05	0.02	0.01
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645

Lampiran 5

Tabel F

(Signifikan Level 0.05)

Df 2	Df1							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.446	199.499	215.707	224.583	230.160	233.988	236.767	238.884
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.329	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.688	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180

Df 2	Df1							
	1	2	3	4	5	6	7	8
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.319	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126
52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080
68	3.982	3.132	2.739	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070

Lampiran 6

Tabel T

df	0.10	0.05	0.02	0.01
1	6.314	12.706	31.821	63.657
2	2.920	4.303	6.965	9.925
3	2.353	3.182	4.541	5.841
4	2.132	2.776	3.747	4.604
5	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.675	2.008	2.402	2.676

df	0.10	0.05	0.02	0.01
52	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.671	2.000	2.390	2.660
61	1.670	2.000	2.389	2.659
62	1.670	1.999	2.388	2.657
63	1.669	1.998	2.387	2.656
64	1.669	1.998	2.386	2.655
65	1.669	1.997	2.385	2.654
66	1.668	1.997	2.384	2.652
67	1.668	1.996	2.383	2.651
68	1.668	1.995	2.382	2.650
69	1.667	1.995	2.382	2.649
70	1.667	1.994	2.381	2.648
71	1.667	1.994	2.380	2.647
72	1.666	1.993	2.379	2.646
73	1.666	1.993	2.379	2.645
74	1.666	1.993	2.378	2.644
75	1.665	1.992	2.377	2.643
76	1.665	1.992	2.376	2.642

