

**PENGARUH REKRUTMEN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. MNC SKY VISION CABANG SIMPANG POS
MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

**DERI ERMANANDES
148320288**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

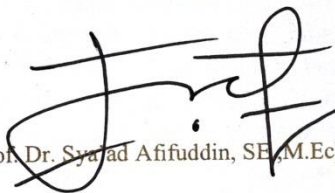
MEDAN

2018

Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. MNC Sky Vision Cabang Simpang Pos Medan
Nama Mahasiswa : DERI ERMANANDES
No. Stambuk : 14 832 0288
Program : Manajemen

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Prof. Dr. Syarif Afifuddin, SE.,M.Ec)

Pembimbing II


(Eka Dewi Setia Tarigan, SE.,M.Si)

Mengetahui :

Ketua Jurusan


(Adelina Lubis, SE.,M.Si)

Dekan


(Dr. Ihsan Effendi, SE.,M.Si)

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus :

2018

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Rekrutmen dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mnc Sky Vision Cabang Simpang Pos Medan”. Jenis data dalam penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Mnc Sky vision cabang simpang pos medan yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan data berupa menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mnc Sky vision cabang simpang pos Medan.

Nilai t_{hitung} diperoleh 2.630 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 2.002 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 2.630 > t_{tabel} 2.002. Nilai $p-value$ pada kolom sig 0.011 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mnc Sky Vision Cabang Simpang Pos Medan. Nilai t_{hitung} diperoleh 5.317 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 2.002 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 5.317 > t_{tabel} 2.002. Nilai $p-value$ pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mnc Sky Vision Cabang Simpang Pos Medan. Nilai F_{hitung} > F_{tabel} diperoleh 44.401 > 3.16 artinya positif. Sementara nilai $p-value$ diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan pengawasan secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mnc Sky Vision Cabang Simpang Pos Medan. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,609. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 60.9%. Kinerja karyawan (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor rekrutmen dan pengawasan. Sisanya sebesar 39.1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Rekrutmen, Pengawasan dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine "The Effect of Recruitment and Supervision on Employee Performance at PT. Mnc Sky Vision Branch of Simpang Pos Medan". The type of data in this study is asosatif is a study that is asking the relationship between two variables. Population in this research all employees of PT. Mnc Sky vision branch field intersection of 60 people. Data collection techniques in the form of distributing questionnaires to all employees. The sample used in this research is all employees of PT. Mnc Sky vision branch of Medan post intersection.

The value of t_{hitung} obtained 2.630 where the value of t_{tabel} at α 5% ie 2.002 means positive. Where the significant level α 5% value t_{hitung} 2.630 > t_{tabel} 2.002. The value of p-value on column sig 0.011 < 0.05 means significant. This explains that recruitment has a significant effect on employee performance at PT. Mnc Sky Vision Branch of Simpang Pos Medan. The value t_{hitung} obtained 5.317 where the value of t_{tabel} at α 5% ie 2.002 means positive. Where the significant level α 5% value t_{hitung} 5.317 > t_{tabel} 2.002. The p-value value in the 0.000 sig < 0.05 column means significant. This explains that the oversight has a significant effect on employee performance at PT. Mnc Sky Vision Branch of Simpang Pos Medan. Value F_{count} > F_{tabel} obtained 44.401 > 3.16 means positive. While the value of p-value obtained on the column sig 0.000 < 0.05 means significant. Thus it can be concluded that recruitment and supervision can simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Mnc Sky Vision Branch of Simpang Pos Medan. Based on the calculation of the coefficient of determination, can be seen R Square value obtained by 0.609. The figure shows that 60.9%. The performance of employees (dependent variable) can be explained by recruitment and supervisory factor variables. The remaining 39.1% is influenced by other factors not described in this study.

Keywords: *Employee Recruitment, Supervision and Performance*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillahirabbil ‘Alamin, dengan mengucapkan segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena tiada daya dan upaya selain atas kehendak-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan diberi kelancaran. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga beserta sahabat-sahabat fillah yang telah mendahului kita semoga mendapat nikmat disisi-Nya. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Rekrutmen dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT . Mnc Sky Vision cabang simpang pos medan”**.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua penulis, yakni Ayahanda tersayang Erman & Ibunda tercinta Arniza atas jerih payah dan do’anya selama ini kepada penulis, serta yang menjadi motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan perkuliahan ini. Selanjutnya atas bantuan berbagai pihak baik secara moril maupun materil dalam penyelesaian skripsi ini, maka penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

3. Ibu Adelina Lubis, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
4. Bapak Hery Syahrial, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Bapak Ir. M. Yamin Siregar, MM selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan masukan-masukan kepada penulis.
6. Bapak Prof. Dr. Sya'ad Afifuddin, SE, M.Ec selaku Dosen Pembimbing I saya yang telah membantu dan mengevaluasi skripsi saya agar tersusun dengan baik.
7. Ibu Eka Dewi Setia Tarigan, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II saya yang telah memberikan ilmu baru dan pengalaman terbaik serta keikhlasannya, sehingga tersusun skripsi ini.
8. Ibu Yuni Syahputri, SE, M.Si selaku Sekretaris yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam setiap urusan berhubungan dengan skripsi ini.
9. Seluruh dosen dan staf pengajar, yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
10. Pegawai/karyawan yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi.
11. Kepada Yose Riza Putra dan Nurman Arrahim (Abang) yang menjadi motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan perkuliahan ini.
12. Keluarga, terima kasih atas motivasi, do'a dan bantuan kalian selama ini.

13. Kepada sahabat-sahabatku (Wibi, Heni, Devina, Ricky, Dinda, Reza) dan seluruh teman-teman seperjuanganku dan seluruh teman-teman di program studi manajemen angkatan 2014, semoga apa yang kita cita-citakan dapat terwujud dan semoga Allah SWT selalu memberikan yang terbaik untuk kita semua.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis bersedia menerima segala kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini serta bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan bagi penelitian selanjutnya.

Akhir kata, penulis harapkan semoga segala bantuan yang di berikan dari berbagai pihak mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT serta ilmu yang diperoleh dapat disumbangkan kepada agama, nusa dan bangsa, Amin yarobbal alamin.

Medan, April 2018

Deri Ermanandes

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABLE.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I: PENDAHULUAN	
1.1 latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II: LANDASAN TEORITIS	
2.1 Rekrutmen	
2.1.1 Pengertian Rekrutmen.....	7
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen	7
2.1.3 Indikator Rekrutmen	8
2.2 Pengawasan	
2.2.1 Pengertian Pengawasan	10
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan	11
2.2.3 Indikator Pengawasan	13
2.3 Kinerja Karyawan	
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	14
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	15
2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	15
2.4 Penelitian Terdahulu	17

2.5 Kerangka Konseptual	18
2.6 Hipotesis.....	20

BAB III: METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian	
3.1.1 Jenis Penelitian.....	21
3.1.2 Lokasi Penelitian.....	21
3.1.3 Waktu penelitian	21
3.2 Populasi dan Sampel	
3.2.1 Populasi	22
3.2.2 Sampel.....	23
3.3 Defenisi Operasional Variabel	23
3.4 Jenis dan Sumber Data	
3.4.1 Jenis Data	25
3.4.2 Sumber Data.....	25
3.5 Teknik Pengumpulan Data	25
3.6 Teknik Analisa Data	
3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	
3.6.1.1 Uji validitas	27
3.6.1.2 Uji reliabilitas.....	28
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	
3.6.2.1 Uji Normalitas.....	28
3.6.2.2 Uji Multikolinieritas.....	28
3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	30
3.6.3 Uji Statistik.....	31
3.6.4 Uji Hipotesis	
3.6.4.1 Uji Parsial (Uji t).....	32
3.6.4.2 Uji Simultan (Uji F)	32
3.6.5 Uji Koefisien Determinasi.....	33

BAB IV: PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Ringkas Perusahaan	35
4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan	37
4.1.3 Penyajian Data Responden.....	38
4.1.4 Penyajian Data Angket Responden.....	39

4.2 Pembahasan

4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.1.1 Uji Validitas	49
4.2.1.2 Uji Reliabilitas.....	51

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.2.1 Uji Normalitas	52
4.2.2.2 Uji Multikolinieritas	54
4.2.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	55

4.2.3 Uji Statistik.....

4.2.4 Uji Hipotesis

4.2.4.1 Uji Parsial (Uji t).....	58
4.2.4.2 Uji Simultan (Uji F)	60

4.2.5 Uji Koefisien Determinasi.....

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	63
----------------------	----

5.2 Saran.....	64
----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II .1	Penelitian Terdahulu..... 17
Tabel III .1	Rincian Waktu Penelitian..... 22
Tabel III .2	Defenisi Operasional Variabel..... 23
Tabel IV .1	Jenis Kelamin Responden..... 38
Tabel IV .2	Usia Responden..... 39
Tabel IV .3	Di dalam organisasi atau perusahaan anda memiliki karakter yang baik..... 40
Tabel IV .4	Ketika anda melamar diperusahaan anda sekarang apakah anda memiliki pencitraan yang baik..... 40
Tabel IV .5	Perusahaan anda memiliki kebijakan yang tepat untuk memilih karyawan..... 41
Tabel IV .6	Perusahaan anda memilih karyawan yang berpengalaman..... 42
Tabel IV .7	Perusahaan anda pernah tidak menerbitkan lowongan tetapi banyak yang melamar..... 42
Tabel IV .8	Pekerja memenuhi persyaratan yang diberikan dari perusahaan..... 43
Tabel IV .9	Perusahaan memiliki standar perencanaan dari awal..... 43
Tabel IV .10	Perusahan mampu mengukur kegiatan yang dibuat oleh pekerja..... 44
Tabel IV .11	Perusahaan mengawasi segala kegiatan kerja..... 44
Tabel IV .12	Perusaahan mampu membandingkan pelaksanaan kegiatan yang telah diterapkan..... 45
Tabel IV .13	Perusahaan selalu mengambil koreksi pekerja..... 45
Tabel IV .14	Hasil kerja anda sesuai dengan harapan perusahaan..... 46
Tabel IV .15	Pekerja mampu bekerja dengan target kerja ditetapkan oleh perusahaan..... 46
Tabel IV .16	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan..... 47

Tabel IV .17	Diperusahaan anda banyak terlihat karyawan yang bekerja sama untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.....	48
Tabel IV .18	Anda karyawan yang selalu bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan perusahaan.....	48
Tabel IV .19	Estimasi Uji Validitas.....	50
Tabel IV .20	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y.....	52
Tabel IV .21	Uji Multikolinieritas.....	55
Tabel IV .22	Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
Tabel IV .23	Uji Parsial (Uji t).....	59
Tabel IV .24	Uji Simultan (Uji F).....	61
Tabel IV .25	Koefisien Determinasi.....	61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II .1 Kerangka Konseptual.....	19
Gambar IV .1 Struktur Organisasi Perusahaan PT.MNC SKY VISION cabang Medan.....	37
Gambar IV .2 Histogram.....	53
Gambar IV .3 Normal Probability Plot.....	54
Gambar IV .4 Grafik Scatterplot.....	56

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi perusahaan dapat berjalan dengan baik apabila fungsi-fungsi manajemen yang ada di dalamnya bekerja dengan baik pula. Salah satu faktor terpenting dalam manajemen adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia dalam organisasi mempunyai peran yang sangat penting karena tujuan organisasi dapat tercapai bergantung pada faktor manusia yang merencanakan, melaksanakan dan mengawasi organisasi yang bersangkutan yang salah satunya adalah PT. Mnc Sky Vision.

PT. Mnc Sky Vision salah satu perusahaan yang bergerak dibidang Media (Siaran tv berlangganan) ternama dan termuka di Indonesia. Selain siaran tv berlangganan PT. Mnc Sky Vision menawarkan produk terbarunya ialah Wifi. Perusahaan mampu memanfaatkan kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya dan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk menumbuhkan dan menyadari potensialnya masing-masing.

Kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan yang tinggi dapat mendorong kemajuan pada perusahaan dan kelangsungan hidup perusahaan lebih baik. Oleh karena itu setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Untuk dapat menghasilkan kinerja karyawan

yang memuaskan, beberapa hal yang perlu diperhatikan perusahaan adalah rekrutmen karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan pengawasan yang secara berkelanjutan terhadap para karyawannya.

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaiannya. Apabila pihak manajemen melakukan proses rekrutmen dengan baik tentu pihak manajemen akan memperoleh karyawan yang berkinerja tinggi. Sedangkan pihak manajemen yang kurang melakukan proses rekrutmen dengan baik maka pihak manajemen akan memperoleh karyawan yang kurang berkinerja tinggi disebabkan adanya karyawan yang tidak memiliki pengalaman menjadi karyawan perusahaan. Rekrutmen terjadi di perusahaan dikarenakan ada pekerja yang berhenti, pindah ke organisasi lain dan dipromosikan, sehingga posisi lama kosong. Dengan adanya rekrutmen, perusahaan dapat memperoleh karyawan baru untuk menggantikan karyawan yang berhenti dan pindah ke organisasi lain. Cara perusahaan dalam mencari calon karyawan dengan cara menerbitkan iklan lowongan kerja di surat kabar, media sosial dan referensi dari karyawan perusahaan.

Pengawasan merupakan kewajiban setiap atasan untuk mengawasi bawahannya yang bersifat preventif dan pembinaan. Dengan adanya pengawasan atasan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadinya penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai

dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengawasan yang dilakukan atasan terhadap karyawan hanya berdasarkan hasil laporan dari pelanggan saja.

Kinerja karyawan PT. MNC Sky Vision mengalami penurunan yang disebabkan oleh kualitas pekerjaan karyawannya yang tidak memenuhi standar perusahaan. Hal ini dilihat dari banyaknya laporan keluhan pelanggan terkait pemasangan parabola yang tidak sesuai SOP (Standar Operasional Pekerjaan) sehingga pihak perusahaan harus bertanggungjawab untuk melakukan perbaikan kembali. Salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan ini adalah keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya disebabkan karyawan kurang memahami pekerjaannya dan atasan tidak memberikan pelatihan kepada karyawan. Kendala lain adalah masih ada sebagian karyawan yang kurang bisa memanfaatkan waktu kerja, artinya karyawan yang seharusnya bekerja tetapi karyawan tersebut melakukan hal-hal lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya karyawan meminta izin keluar kantor untuk menjumpai pelanggan, namun pada kenyataannya karyawan tersebut pergi ketempat lain secara sembunyi-sembunyi.

Penurunan kinerja karyawan PT. Mnc Sky Vision Cabang Simpang Pos ini berhubungan dengan proses rekrutmen yang dilakukan perusahaan tersebut, khususnya untuk bagian teknisi dan pemasangan parabola. Pada umumnya perusahaan paling sering membuka lowongan pekerjaan melalui surat kabar dan media sosial (website perusahaan). Jumlah pelamar yang mendaftar pada perusahaan sudah memenuhi kuantitas yang dibutuhkan, namun secara kualitas spesifikasi

pelamar tersebut kurang memenuhi persyaratan. Hal ini menyebabkan kurangnya jumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan secara kualitas pekerjaanya.

Penyebab lain dari menurunnya kinerja karyawan PT. MNC Sky Vision Cabang Simpang Pos adalah tidak adanya pengawasan dari atasan (supervisor) untuk mengecek pekerjaan para teknisinya di lapangan, sehingga banyak diantara karyawannya tersebut yang tidak melakukan pemasangan yang sesuai dengan standar operasional perusahaan. Sebagian karyawan ini masih kurang memahami pekerjaannya tetapi mereka tidak mau bertanya kepada atasannya dan malah terkesan acuh tidak acuh dengan pekerjaannya. Selain itu pengawasan yang ada di perusahaan ini belum berjalan secara efektif karena atasan kurang tegas dalam memberikan peringatan dan tidak adanya hukuman kepada karyawan yang tidak menjalankan tugas dengan baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah ada sebelumnya yang mendorong peneliti untuk membahas lebih mendalam dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.MNC Sky Vision Cabang Simpang Pos Medan”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi di atas dapat dirumuskan masalahnya pada :

1. Apakah rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. MNC SkyVision Cabang Simpang Pos Medan?
2. Apakah pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. MNC Sky Vision Cabang Simpang Pos Medan?
3. Apakah rekrutmen dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.MNC Sky Vision Cabang Simpang Pos Medan?

3.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk melihat apakah ada pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. MNC Sky Vision Cabang Simpang Pos Medan.
2. Untuk melihat apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. MNC Sky Vision Cabang Simpang Pos Medan.
3. Untuk melihat apakah ada pengaruh rekrutmen dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. MNC Sky Vision Cabang Simpang Pos Medan.

3.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan pengawasan dan kinerja

karyawan perusahaan serta memperbaiki sistem rekrutmen yang ada di perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumbangsih pemikiran bagi dunia akademik yang diperoleh dari bangku kuliah.

3. Bagi Universitas Medan Area

Hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur yang ada di Universitas Medan Area, khususnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam karya tulis ilmiah mengenai topik atau variabel yang diteliti.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1 Rekrutmen

2.1.1 Pengertian Rekrutmen

Menurut Siagian (2008:102) mendefinisikan “Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi”. Menurut Rachmawati (2008:84) mendefinisikan, “Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para calon karyawan untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi”.

Menurut Samsudin (2006:89) rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dan luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Kesimpulan rekrutmen adalah suatu proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan pada organisasi perusahaan.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2012:40) penarikan tenaga kerja/pelamar dipengaruhi oleh hal-hal berikut :

1. Balas jasa yang diberikan. Jika balas jasa besar maka pelamar banyak, sebaliknya bila balas jasa kecil maka pelamar sedikit.

2. Status karyawan. Jika status karyawan tetap maka pelamar relatif banyak, tetapi apabila status karyawan honorer, pelamar sedikit.
3. Kesempatan promosi. Jika kesempatan promosi terbuka lebar, jumlah pelamar banyak, begitu juga sebaliknya.
4. *Job spesification*. Jika spesifikasi pekerjaan sedikit, pelamar akan banyak, begitu juga sebaliknya.
5. Metode penarikan. Apabila penarikan terbuka luas melalui media massa maka pelamar banyak, begitu juga sebaliknya, misalnya dengan iklan.
6. Soliditas perusahaan. Jika soliditas perusahaan cukup tinggi maka pelamar banyak, begitu juga sebaliknya.
7. Peraturan perburuhan. Jika peraturan perburuhan longgar, pelamar banyak, begitu juga sebaliknya, misalnya usia tenaga kerja.

Penawaran tenaga kerja. Jika penawaran tenaga kerja banyak, pelamar akan banyak, begitu juga sebaliknya, misalnya banyak penganggur.

2.1.3 Indikator Rekrutmen

Menurut Simamora (2004:176) dalam memastikan bahwa asumsi-asumsi perekonomian dari rencana masih tetap sah, perekrut dapat mengecek enam ukuran yang berubah dengan cepat:

1. Karakteristik organisasi

Hal ini mempengaruhi desain dan implementasi system rekrutmen yang dijalankan perusahaan. Misalnya: organisasi yang sentralistik lebih suka melakukan model rekrutmen berdasarkan kedekatan kronismeatau

perusahaan yang tidak memiliki pola promosi dan mutasi yang efektif, akan lebih suka melakukan pola rekrutmen dari luar perusahaan.

2. Citra organisasi

Banyak pelamar yang enggan melamar disuatu perusahaan tertentu yang memiliki citra negatif, sebaliknya pelamar akan berbondong - bondong mengajukan aplikasi ke perusahaan - perusahaan yang memiliki citra positif, baik dari aspek kesejahteraan karyawan maupun keunggulan dalam bidang usahanya.

3. Kebijakan organisasi

Kebijakan organisasi menjadi acuan bagi manajer untuk mengambil keputusan mengenai rekrutmen. Misalnya kebijakan status kekaryawan. Beberapa perusahaan yang lebih suka melakukan system kontrak dengan karyawan baru dalam jangka waktu yang lama, biasanya kurang disukai oleh para pelamaryang terdidik dan berpengalaman tinggi.

4. Rencana strategik dan rencana sumber daya manusia

Rencana strategis menunjukan arah perusahaan dan menetapkan jenis tugas dan pekerjaan yang perlu dilaksanakan oleh sumberdaya manusia. Banyak perusahaan lebih suka merekrut dari internal perusahaan dengan alasan pemahaman dan pengalaman yang lebih baik dari pada karyawan yang sama sekali baru.

5. Kondisi eksternal

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

6. Persyaratan pekerjaan

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

2.2 Pengawasan

2.2.1 Pengertian Pengawasan

Menurut Siswandi (2011:195) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan.

Menurut Sukarna (2011:111) mendefinisikan, pengawasan merupakan tindakan-tindakan perbaikan dalam pelaksanaan kerja agar supaya segala kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, petunjuk-petunjuk dan instruksi-instruksi, sehingga tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai.

Menurut Ridhotullah dan Jauhar (2015:126) pengawasan adalah suatu aktivitas menilai kinerja berdasarkan standar yang telah dibuat untuk kemudian dibuat perubahan atau perbaikan jika diperlukan. Kesimpulan pengawasan adalah suatu

proses untuk melaksanakan tindakan perbaikan dengan berdasarkan standar yang telah dibuat untuk kemudian dibuat perubahan atau perbaikan jika diperlukan. Menurut Torang (2013:176) pengawasan sebagai salah satu dimensi fungsi manajemen, *controlling* dimaksudkan untuk melaksanakan penilaian dan koreksi terhadap proses pekerjaan yang sedang berlangsung.

Menurut Moekijat (2010:121) pengawas mempunyai peranan yang penting dalam manajemen keorganisasian. Ia mempunyai hubungan yang terdekat dengan karyawan-karyawan perseorangan secara langsung dan baik buruknya karyawan bekerja sebagian besar akan tergantung kepada betapa efektifnya ia bergaul dengan mereka.

Menurut Fahmi (2013:141) peran pengawasan akan semakin terasa jika seorang pimpinan menerapkan konsep pengawasan secara sangat baik. Namun peran pengawasan menjadi tidak begitu berarti jika pimpinan tidak ikut terlibat secara penuh ikut serta dalam mewujudkan terbentuknya pengawasan yang dimaksud.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan

Menurut Torang (2013:177) ada empat faktor yang perlu diperhatikan yaitu standar pekerjaan, pembiayaan, laporan eksekutif dan biaya. Handoko (2014:366) faktor faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah :

1. Perubahan lingkungan dan organisasi

Berbagai perubahan lingkungan dan organisasi terjadi terus menerus dan tak dapat dihindari, seperti munculnya produk pesaing baru, diketemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru, dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan perubahan yang

berpegaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan yang terjadi.

2. Peningkatan kompleksitas organisasi

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk haru diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profibilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada para penyalur perlu dianalisa dan dicatat secara tepat; bermacam macam pasar organisasi, luar dan dalam negeri, perlu selalu dimonitor. Semuanya memerlukan pelaksanaan fungsi pengawasan dengan lebih efesien dan efektif.

3. Kesalahan-kesalahan

Bila para bawahan tidak pernah melakukan kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Tetapi kenyakan anggota organisasi sering melakukan kesalahan-kesalahan memesan barang atau komponen yang salah, membuat penentuan harga yang terlalu rendah. Sistem pengawasan memungkinkan manajer medeteksi kesalahan-kesalahan tersebut sebelum menjadi kritis.

4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Bilamana manajer medelegasikan wewenang kepada bawahan tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahannya melaksanakan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mngimplementasikan sistem

pengawasan. Tanpa sistem tersebut, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

2.2.3 Indikator Pengawasan

Menurut Handoko (2014:365-366), tugas penting manajer adalah merancang program pengawasan untuk menemukan sejumlah indikator-indikator yang terpercaya sebagai petunjuk apabila tindakan koreksi perlu diambil atau tidak. Newman telah mengidentifikasi beberapa early warning predictors yang dapat membantu manajer memperkirakan apakah hasil yang diinginkan tercapai atau tidak, yaitu :

1. Penetapan standar pelaksanaan/perencanaan

Tahap pertama dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk menilai hasil-hasil.

2. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan

Penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Tahap kedua ini menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara cepat.

3. Pengukuran pelaksanaan kegiatan

Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan yaitu:

- 1) Pengamatan. 2) laporan lisan ataupun tertulis 3) metode-metode otomatis. 4) pengujian atau dengan pengambilan sampel.

4. Perbandingan pelaksanaan dengan standar analisis penyimpangan Tahap kritis dari proses pengawasan adalah membandingkan pelaksanaan nyata

dengan pelaksanaan yang telah direncanakan atau standar yang telah diterapkan.

5. Pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan

Bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Sembiring (2012:82) bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerja sama di antara para anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Fahmi (2013:226) mendefinisikan, “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Menurut Mangkunegara (2011:67) Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kesimpulan kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh dari kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2011:67) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya karyawan yang memiliki IQ yang rata-rata (IQ 110-120) dengan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

2.3.3 Indikator Kinerja

Sutrisno (2011:172-173), indikator kinerja adalah:

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu karyawan tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.
5. Tanggung Jawab, kesadaran atau kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan atau organisasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat disajikan dalam Tabel II.1 sebagai berikut :

Tabel II.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun) Penelitian	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ridwan (2014)	Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja PDAM di Kabupaten Lebak	$X_1 =$ Pengawasan $X_2 =$ Motivasi $Y =$ Kinerja	Pengaruh langsung positif pengawasan terhadap kinerja. Peningkatan pada pengawasan akan meningkatkan kinerja.
2	Patimah (2015)	Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Sekota Bandar Lampung	$X_1 =$ Rekrutmen $X_2 =$ Seleksi $Y =$ Kinerja	Secara parsial Rekrutmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja madrasah dan seleksi tidak berpengaruh secara simultan rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kepala madrasah
3	Khosiah (2014)	Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dirgantara Indonesia Bandung	$X_1 =$ Rekrutmen $X_2 =$ Pengembangan Karir $Y =$ Kinerja	Rekrutmen berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dirgantara Indonesia Bandung. Pengembangan Karir berpengaruh tidak signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dirgantara Indonesia Bandung. Rekrutmen dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dirgantara Indonesia Bandung

2.5 Kerangka Konseptual

1. Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan

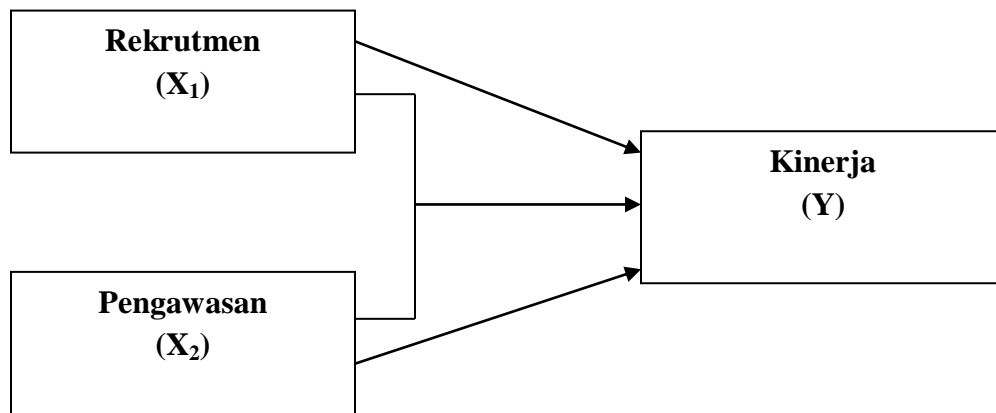
Berdasarkan hasil penelitian oleh Ellyta Yuliyanti maka diperoleh kesimpulan. Pertama, ditemukan bahwa seleksi signifikan dipengaruhi oleh rekrutmen yang mencakup perencanaan dan waktu pelaksanaan rekrutmen. Kedua, ditemukan bahwa kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh seleksi yang tercermin dari prosedur seleksi, peserta seleksi, dan pelaku seleksi. Ketiga, rekrutmen memengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja melalui proses seleksi. Hasil ini berbeda dengan temuan sebelumnya, yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Tingkat generalisasi kinerja organisasi yang dipengaruhi oleh rekrutmen dan seleksi hanya berlaku pada konteks penelitian ini, dan belum tentu berlaku pada bagian lainnya. Hal ini diperkuat dengan pendapat Castetter dalam Tirawati (2012:66) yang mengemukakan bahwa pelaksanaan rekrutmen yang tidak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, akan menimbulkan masalah yang menuntut biaya tinggi, seperti ketidakcocokan antara penempatan personel dengan jabatan yang dipercayakan, kinerja rendah, ketidakhadiran karyawan tinggi, sering terlambat, perilaku anti organisasi, dan masa kerja jabatan yang tidak pasti. Dengan rekrutmen berbasis kompetensi yang baik, maka karyawan yang akan diperoleh lebih berkualitas sehingga kinerja mereka pun akan lebih baik.

2. Pengaruh Pengawasan terhadap kinerja karyawan

Teori agensi mempunyai tujuan agar hubungan kontrak yang terjadi simetris atau seimbang, dimana hubungan kontrak dapat memenuhi baik kepentingan principal maupun kepentingan agen. Terpenuhiya kepentingan kedua belah pihak sehingga hubungan kontrak menjadi efisien. Ketika pimpinan telah melakukan pengawasan dengan baik maka hubungan kontrak yang terjadi akan efisien. Hubungan kontrak yang efisien akan meningkatkan kinerja karyawan. Brahmasari (2008), Suprayetno (2008) dan Karya (2011) menyebutkan bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Kerangka konseptual yang dapat dilihat pada gambar II.1:



Gambar II.1

Kerangka konseptual

2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:93) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan uraian yang telah ada sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini adalah :

H₁ : Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mnc Sky Vision Cabang Simpang Pos Medan.

H₂ : Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mnc Sky Vision Cabang Simpang Pos Medan.

H₃ : Rekrutmen dan Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mnc Sky Vision Cabang Simpang Pos Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis,Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiasif. Menurut Rusiadi (2014 : 12), “ Penelitian asosiasif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”. Penelitian ini membahas lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mnc Sky Vision Cabang Simpang Pos Medan.

1.1.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Mnc Sky Vision Cabang Simpang Pos Medan, yang beralamat jalan A.H.Nasution No 11 A-B, Medan Johor, Sumatera Utara (061-8213235).

1.1.3 Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan mulai bulan November 2017 sampai dengan selesai. Untuk lebih jelasnya berikut disajikan tabel dan waktu penelitian. Menampilkan tabel ini berguna dan memudahkan pembaca untuk memahami kegiatan dalam pembuatan skripsi sipenulis.

Tabel III: 1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2017					
		Des	Jan	Feb	Maret	April	Mei
1	Pembuatan Skripsi						
2	Seminar Proposal						
3	Pengumpulan Data						
4	Analisis Data						
5	Penyusunan Skripsi						
6	Seminar Hasil						
7	Pengajuan Sidang Meja Hijau						

1.2 Populasi dan Sempel

3.2.1 Populasi

Menurut Kencoro (2003: 103), populasi adalah sekelompok elemen-elemen lengkap yang biasanya orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Berdasarkan pada pendapat

tersebut diatas, didalam penelitian ini yang dijadikan populasi oleh penulis adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Mnc Sky Vision Cabang Simpang Pos Medan yang berjumlah 60.

1.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi atau wakil dari suatu populasi menurut Kuncoro (2003: 105), apabila objek kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Berdasarkan pendapat diatas, maka penulis mengambil sampel 60 orang yang berada di PT. Mnc Sky Vision Cabang Simpang Pos Medan.

1.3 Defenisi Operasional Variabel

Defenisi variabel akan menuntun penelitian untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Adapun defenisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

Tabel III.2

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
Rekrutmen (X ₁)	Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar kapabel untuk dipekerjakan dalam perusahaan PT.MNC Sky Vision	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerakteristik organisasi. 2. Citra organisasi 3. Kebijakan organisasi 4. Rencana strategi dan rencana sumber daya manusia 5. Kondisi eksternal 6. Persyaratan pekerjaan 	Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
Pengawasan (X ₂)	Pengawasan adalah proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan perusahaan PT MNC Sky Vision dan manajemen tercapai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan standar pelaksanaan / perencanaan 2. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan 3. Pengukuran pelaksanaan kegiatan 4. Pebandingan pelaksanaan dengan standart analisis penyimpangan 5. Pengambilan tindakan koreksi bila di perlukan 	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau sekelompok karyawan dalam perusahaan,sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara legal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu kerja 4. Kerja sama 5. Tanggung Jawab 	Likert

Menurut Sugiyono (2012:132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

3.4 Jenis dan Sumber Data

1.3.1 Jenis data

1. Data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka (Sugiyono 2011). Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner dari semua karyawan di PT. Mnc Sky Vision Cabang Simpang Pos Medan.
2. Data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar (Sugiyono 2011). Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada semua karyawan di PT. Mnc Sky Vision Cabang Simpang Pos Medan.

1.3.2 Sumber Data

1. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang disebarkan kepada semua karyawan di PT. Mnc Sky Vision Cabang Simpang Pos Medan.
2. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diambil langsung dari laporan hasil jawaban semua karyawan yang diberikan kuesioner di PT. Mnc Sky Vision Cabang Simpang Pos Medan.

1.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memberikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan diatas maka penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain:

1. Penelitian Kepustakaan, Pengumpulan data yang dilakukan melalui bahan bacaan, meliputi literatur, buku, majalah dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan dan yang berhubungan dengan judul penelitian yang penulis susun.
2. Penelitian lapangan, Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung kelapangan dengan menggunakan teknik sebagai berikut:
 - a. Pengamatan (Observasi)

Mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap unit-unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan.
 - b. Wawancara (Interview)

Memperoleh data atau mendapatkan data dan informasi yang akurat dengan mengajukan pertanyaan secara langsung secara lisan terhadap orang-orang yang dapat memberikan keterangan-keterangan yang erat kaitannya dengan masalah-masalah yang akan penulis ungkapkan dalam penelitian ini guna mendukung data yang dikumpulkan.
 - c. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada kuesioner dengan cara memilih alternatif jawaban yang tersedia. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot yang ditentukan pada kuesioner ialah:

- Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5
- Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4
- Jawaban “Netral”, diberi nilai 3
- Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2
- Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1

Adapun yang menjadi skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti.

1.5 Uji Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Sugiyono (2010: 172) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Adapun tempat untuk menguji validitas dan reliabilitas tersebut adalah beberapa sampel awal dikantor PT. Mnc Sky Vision Cabang Setia Budi Medan.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013:47) menyatakan bahwa suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dilakukan dengan cara mencobakan kuesioner sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu, dalam hal ini teknik yang digunakan adalah teknik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 .

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik. Ada tiga pengujian dalam uji asumsi klasik yang terdiri dari:

3.6.2.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160-164), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi residual memiliki distribusi normal seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik atau uji statistik.

3.6.2.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013:105-106) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independen*. Jika variabel *independen* saling berkolerasi, maka variabel ini tidak

ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidak multikolinieritas di dalam regresi adalah sebagai berikut :

1. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinieritas. Multikolinieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
3. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang dapat

ditolerir. Sebagai missal nilai tolerance = 0,10 sama dengan tingkat kolonieritas 0,95. Walaupun multikolonieritas dapat dideteksi dengan nilai Tolerance dan VIF, tetapi masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang saling berkorelasi.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:139-143), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang berbeda disebut Heteroskedastisitas. Kebanyakan data crossection mengandung situasi heteroskesdatisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas :

1. Melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah di prediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized. Dasar analisis sebagai berikut:
 - a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Uji Glejser dilakukan dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi Heteroskedastisitas. Hasil tampilan output SPSS dengan jelas menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai Absolut Ut (AbsUt). Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

3.6.3 Uji Statistik

Model analisis data penelitian ini menggunakan analisisregresi berganda.

Model regresi berganda yang telah di gunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

a : konstanta

X₁ : Pengawasan

X₂ : Rekrutmen

b_{1,2} : besaran koefisien regresi dari masing – masing variabel

e : error

3.6.4 Uji Hipotesis

3.6.4.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2013:98-99) , uji Statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel pejelasan / independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol, atau :

$$H_0 : b_i = 0$$

Artinya, apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap dependen. Hipotesis alternatifnya (H_A) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau :

$$H_a : b_i \neq 0$$

Artinya, variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Menurut Sanusi (2012:138) kriteria pengambilan keputusan mengikuti aturan berikut :

Jika - $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{hitung}$; maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

$t_{hitung} < - t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$; maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

3.6.4.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2013:98), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Hipotesis nol (H_0)

yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol, atau :

$$H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$$

Artinya, apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap dependen. Hipotesis alternatifnya (HA) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol, atau :

$$H_A : b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k \neq 0$$

Artinya, semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Menurut Sanusi (2012:138) kriteria pengambilan keputusan mengikuti aturan berikut :

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

3.6.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2013:97-98), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara

masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Dalam kenyataan nilai adjusted R^2 dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif. Jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R^2 negatif, maka nilai adjusted R^2 dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai $R^2 = 1$, maka adjusted $R^2 = R^2 = 1$ sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka adjusted $R^2 = (1 - k)/(n - k)$. Jika $k > 1$, maka adjusted R^2 akan bernilai negatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Fahmi, Irham. (2013). *Analisis Laporan Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani, T. Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Ike, Rachmawati Kudsyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Moekijat, (2010). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Ridhotullah, Subeki dan Jauhar, Mohammad. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Rusiadi., Subiantoro, Nur., dan Hidayat, Rahmat. (2014). *Metode Penelitian: Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*. Medan: USU Press.
- Sanusi, Anwar. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.

Sadili, Samsudin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: CV Pustaka Setia.

Sembiring, Masana, (2012), *Budaya & Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi P0emerintah)*, Bandung: Fokusmedia.

Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Simamora, Henry. (2004). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Torang, Syamsir. (2013). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktura, Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.

Skripsi :

Ridwan. (2014). *“Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja PDAM di Kabupaten Lebak”*. Rangkasbitung: STIE La Tansa Mashiro.

Patimah. (2015). *“Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Sekota Bandar Lampung”*. Lampung: Institut Agama Islam Negeri Lampung.

Khosiah. (2014). *“Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Dirgantara Indonesia Bandung”*. Bandung: Universitas Komputer Indonesia.

KUESIONER

Pengaruh Rekrutmen dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mnc Sky Vision Cabang Simpang Pos Medan

No.Responden: ()

Kepada Yth,

Bapak / Ibu

Karyawan PT. Mnc Sky Vision Cabang Simpang Pos Medan

Dengan hormat,

Saya Deri Ermanandes, NPM 14.832.0288 mahasiswa fakultas ekonomi program studi manajemen universitas medan area dalam rangka menyelesaikan program S1 Manajemen universitas medan area melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Rekrutmen dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mnc Sky Vision Cabang Simpang Pos Medan”. Penelitian ini diharapkan memberikan hasil yang bermanfaat, oleh karena itu dimohon kesediaan Bapak/ibu karyawan untuk mengisi atau menjawab kuesioner ini dengan sebenarnya. Jawaban yang anda berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ilmiah ini.

Atas kesediaan Bapak/ibu karyawan dalam mengisi kuesioner, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Deri Ermanandes

A. Petunjuk pengisian angket:

1. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis saudara/i
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada kolom yang saudara/i anggap Setuju dengan jawaban pada saudara/i. Adapun makna tanda tersebut adalah.
 - a. STS : Sangat tidak setuju : skor 1
 - b. TS : Tidak setuju : skor 2
 - c. R : Ragu-ragu : skor 3
 - d. S : Setuju : skor 4
 - e. SS : Sangat setuju : skor 5

B. Identitas Responden

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin : Laki-laki \ Perempuan

Pendidikan Terakhir :

1. Rekrutmen (X_1)

No.	Pernyataan	Opsi				
		STS	TS	R	S	SS
1.	Di dalam organisasi atau perusahaan anda memiliki karakter yang baik					
2.	Ketika anda melamar diperusahaan anda sekarang apakah anda memiliki pencitraan yang baik					
3.	Perusahaan anda memiliki kebijakan yang tepat untuk memilih karyawan					
4.	Perusahaan anda memilih karyawan yang berpengalaman					
5.	Perusahaan anda pernah tidak menerbitkan lowongan tetapi banyak yang melamar					
6.	Pekerja memenuhi persyaratan yang diberikan dari perusahaan					

2. Pengawasan (X_2)

No.	Pernyataan	Opsi				
		STS	TS	R	S	SS
1.	Perusahaan memiliki standar perencanaan dari awal					
2.	Perusahan mampu mengukur kegiatan yang dibuat oleh pekerja					
3.	Perusahaan mengawasi segala kegiatan kerja					
4.	Perusaahan mampu membandingkan pelaksanaan kegiatan yang telah diterapkan					
5.	Perusahaan selalu mengambil koreksi pekerja					

3. Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Ops				
		STS	TS	R	S	SS
1.	Hasil kerja anda sesuai dengan harapan perusahaan					
2.	Pekerja mampu bekerja dengan target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
3.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan					
4.	Diperusahaan anda banyak terlihat karyawan yang bekerja sama untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan					
5.	Anda karyawan yang selalu bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan perusahaan					

LAMPIRAN

Hasil Tabulasi data Rekrutmen (X1)

No	Rekrutmen (X1)						total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	
1	5	5	5	5	4	5	29
2	3	4	5	5	5	4	26
3	5	5	5	4	4	5	28
4	4	3	3	4	5	5	24
5	4	4	5	4	4	4	25
6	3	5	4	4	4	5	25
7	5	3	5	5	4	5	27
8	5	4	4	4	4	4	25
9	4	5	5	4	5	4	27
10	4	5	4	5	4	4	26
11	4	5	4	4	5	5	27
12	5	5	5	4	5	4	28
13	4	4	3	4	3	5	23
14	5	5	5	5	4	5	29
15	5	4	4	4	4	4	25
16	5	5	4	4	5	4	27
17	3	4	4	4	4	5	24
18	3	4	4	5	5	4	25
19	4	4	5	5	5	5	28
20	5	4	4	4	5	4	26
21	4	5	4	4	5	5	27
22	5	5	5	4	5	5	29
23	4	4	4	4	5	5	26
24	4	4	4	5	5	4	26
25	5	4	4	4	4	4	25
26	3	4	4	5	5	5	26
27	4	4	4	5	5	4	26
28	5	5	5	3	4	4	26
29	5	4	4	4	4	4	25
30	4	5	5	5	5	5	29
31	5	5	5	5	5	5	30
32	5	4	4	4	5	4	26

33	5	5	5	5	5	4	29
34	4	5	5	5	5	5	29
35	3	5	4	3	5	5	25
36	4	4	5	5	5	5	28
37	5	5	4	5	5	5	29
38	5	5	5	4	5	5	29
39	5	5	4	5	4	5	28
40	5	4	4	5	4	3	25
41	5	5	5	5	4	5	29
42	4	4	5	5	3	5	26
43	5	5	5	4	5	4	28
44	5	3	5	4	4	3	24
45	4	4	5	4	4	4	25
46	5	3	5	4	4	4	25
47	5	3	4	5	5	5	27
48	4	4	5	4	4	4	25
49	4	4	4	5	5	5	27
50	4	5	5	4	4	4	26
51	4	5	5	4	5	4	27
52	5	5	5	4	4	5	28
53	4	4	4	5	3	3	23
54	5	5	4	5	5	5	29
55	4	4	5	4	4	4	25
56	5	5	5	4	4	4	27
57	5	4	4	4	5	5	27
58	5	4	5	4	5	4	27
59	5	5	4	4	4	4	26
60	4	4	5	4	5	3	25

Hasil Tabulasi Data Pengawasan (X2)

No	Pengawasan (x2)					Total
	p1	p2	p3	p4	p5	
1	5	4	4	5	5	23
2	5	4	4	4	3	20
3	5	5	5	5	5	25
4	3	5	5	5	4	22
5	5	4	5	5	4	23
6	4	5	4	5	5	23
7	5	4	4	4	5	22
8	4	5	5	4	5	23
9	4	4	5	5	4	22
10	3	5	5	4	5	22
11	5	5	5	5	4	24
12	5	4	4	5	4	22
13	4	3	3	4	5	19
14	5	4	5	5	5	24
15	3	4	5	3	3	18
16	4	4	5	5	5	23
17	5	3	4	3	5	20
18	4	3	5	5	3	20
19	5	4	4	4	4	21
20	4	4	5	4	4	21
21	4	5	4	5	5	23
22	5	4	5	5	5	24
23	5	4	5	5	4	23
24	4	3	4	5	4	20
25	4	4	4	4	5	21
26	4	5	5	4	5	23
27	5	4	4	4	4	21
28	4	4	5	4	5	22
29	4	5	4	4	4	21
30	5	5	4	5	5	24
31	5	5	5	5	5	25
32	5	4	4	4	5	22
33	4	5	5	5	5	24

34	5	4	5	5	4	23
35	5	4	4	5	3	21
36	4	4	4	4	5	21
37	5	5	4	4	5	23
38	5	5	5	5	5	25
39	5	4	5	5	4	23
40	4	5	4	5	5	23
41	5	4	4	5	5	23
42	3	4	5	4	4	20
43	5	5	5	5	5	25
44	5	3	4	5	5	22
45	2	5	5	4	4	20
46	5	4	4	5	5	23
47	5	4	5	5	5	24
48	4	5	5	4	5	23
49	5	4	4	5	4	22
50	5	3	5	4	5	22
51	5	5	5	5	4	24
52	4	5	4	4	5	22
53	4	3	4	5	3	19
54	5	4	5	5	5	24
55	4	5	3	3	3	18
56	5	4	4	5	5	23
57	5	5	4	5	5	24
58	5	5	5	4	5	24
59	5	5	4	5	4	23
60	5	5	5	4	3	22

Hasil Tabulasi Kinerja Karyawan (Y)

No	Kinerja					Total
	p1	p2	p3	p4	p5	
1	5	5	4	5	5	24
2	5	3	4	5	5	22
3	5	5	4	5	5	24
4	4	5	4	5	5	23
5	2	4	5	4	5	20
6	5	5	4	5	4	23
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	5	5	3	21
9	4	5	5	4	4	22
10	4	3	5	4	5	21
11	4	5	5	5	4	23
12	5	4	5	4	4	22
13	5	4	4	4	3	20
14	5	5	5	5	5	25
15	4	3	5	5	3	20
16	4	5	4	5	5	23
17	4	3	5	5	4	21
18	4	3	4	5	5	21
19	5	4	4	4	4	21
20	4	5	4	4	4	21
21	5	4	5	4	5	23
22	5	5	5	5	4	24
23	4	4	5	4	5	22
24	3	4	4	5	4	20
25	4	4	4	4	5	21
26	5	5	4	4	4	22
27	4	4	4	4	5	21
28	3	4	5	5	4	21
29	5	4	4	4	3	20
30	4	5	5	4	5	23
31	5	5	5	5	5	25
32	5	5	5	4	4	23
33	4	4	5	5	5	23

34	5	3	4	5	5	22
35	4	5	5	4	4	22
36	5	4	4	4	4	21
37	4	5	4	5	5	23
38	5	5	5	5	5	25
39	5	5	4	5	4	23
40	4	5	4	5	5	23
41	5	5	5	5	4	24
42	5	5	3	5	4	22
43	5	4	5	5	5	24
44	4	5	5	5	4	23
45	4	5	2	4	5	20
46	5	4	5	4	5	23
47	5	5	5	5	5	25
48	4	3	4	5	5	21
49	4	5	4	4	5	22
50	4	5	3	4	5	21
51	4	5	5	5	4	23
52	5	4	5	4	4	22
53	5	4	3	4	4	20
54	5	5	5	5	5	25
55	4	5	3	5	3	20
56	4	5	4	5	5	23
57	5	4	4	5	4	22
58	4	4	5	4	5	22
59	4	5	5	4	4	22
60	5	5	4	3	5	22

Lampiran Uji Validitas dan Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	96,8
	Excluded ^a	1	3,2
	Total	31	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,951	,951	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	57,67	59,747	,728	,948
p2	57,90	58,507	,735	,947
p3	57,70	59,803	,686	,948
p4	58,00	59,103	,690	,948
p5	57,70	59,597	,708	,948
p6	57,97	58,309	,782	,946
p7	57,70	59,252	,745	,947
p8	57,93	58,478	,781	,946
p9	57,77	59,220	,690	,948
p10	57,93	58,478	,781	,946
p11	57,73	59,651	,673	,949
p12	57,93	58,478	,781	,946
p13	57,77	59,151	,697	,948
p14	57,93	58,478	,781	,946
p15	57,77	58,806	,732	,947
p16	58,10	60,852	,545	,951

p1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	10,0	10,0	10,0
Valid 4	23	38,3	38,3	48,3
Valid 5	31	51,7	51,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

p2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	8,3	8,3	8,3
Valid 4	27	45,0	45,0	53,3
Valid 5	28	46,7	46,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

p3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	3,3	3,3	3,3
Valid 4	27	45,0	45,0	48,3
Valid 5	31	51,7	51,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

p4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	3,3	3,3	3,3
Valid 4	34	56,7	56,7	60,0
Valid 5	24	40,0	40,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

p5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	5,0	5,0	5,0

4	25	41,7	41,7	46,7
5	32	53,3	53,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

p6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	6,7	6,7	6,7
4	27	45,0	45,0	51,7
5	29	48,3	48,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,651	7

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,7	1,7	1,7
3	4	6,7	6,7	8,3
4	20	33,3	33,3	41,7
5	35	58,3	58,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	7	11,7	11,7	11,7
4	28	46,7	46,7	58,3
5	25	41,7	41,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	3,3	3,3	3,3
4	27	45,0	45,0	48,3
5	31	51,7	51,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	5,0	5,0	5,0
4	22	36,7	36,7	41,7
5	35	58,3	58,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

P11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	11,7	11,7	11,7
4	18	30,0	30,0	41,7
5	35	58,3	58,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,680	6

P12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,7	1,7	1,7
3	2	3,3	3,3	5,0

	4	28	46,7	46,7	51,7
	5	29	48,3	48,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	7	11,7	11,7
Valid	4	20	33,3	45,0
	5	33	55,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0

P14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	1	1,7	1,7
	3	4	6,7	8,3
Valid	4	25	41,7	50,0
	5	30	50,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0

P15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	1	1,7	1,7
Valid	4	25	41,7	43,3
	5	34	56,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0

P16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	8,3	8,3
	4	23	38,3	46,7

5	32	53,3	53,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,614	6

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4,657	1,983		2,349	,022		
1 Rekrutmen	,245	,093	,282	2,630	,011	,596	1,677
Pengawasan	,498	,094	,570	5,317	,000	,596	1,677

a. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	78,721	2	39,360	44,401	,000 ^b
Residual	50,529	57	,886		
Total	129,250	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Rekrutmen

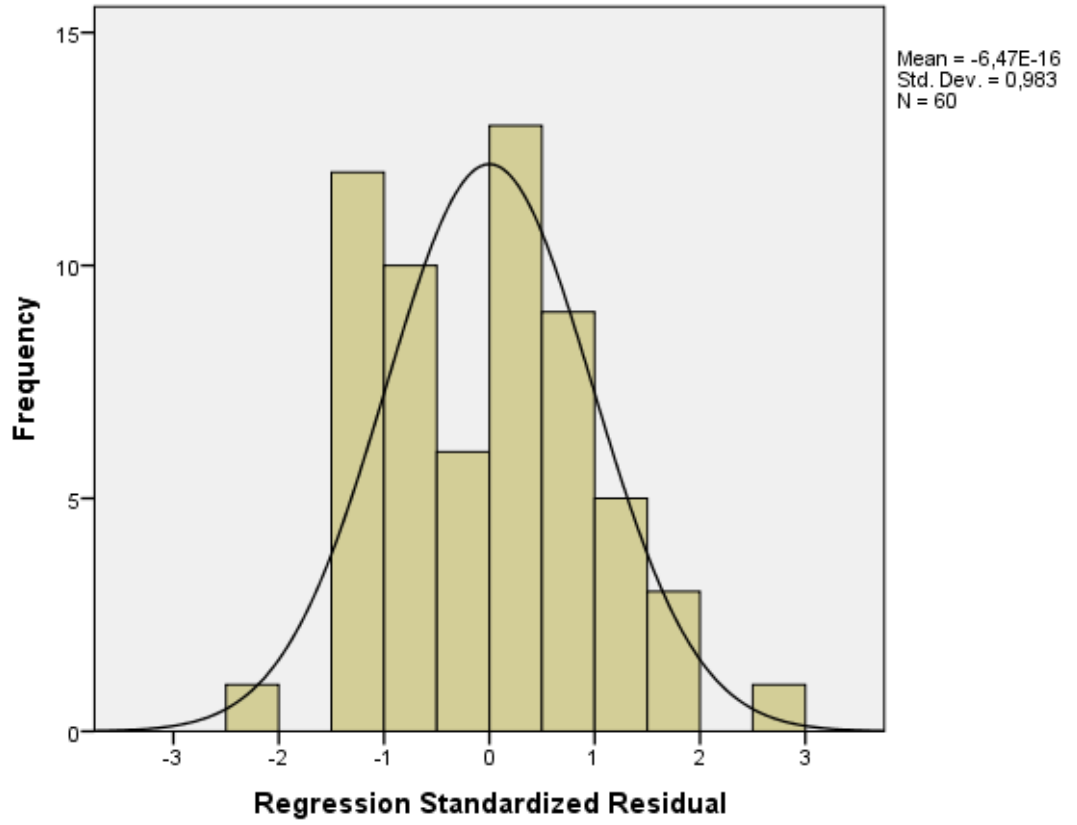
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,780 ^a	,609	,595	,94153

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Rekrutmen

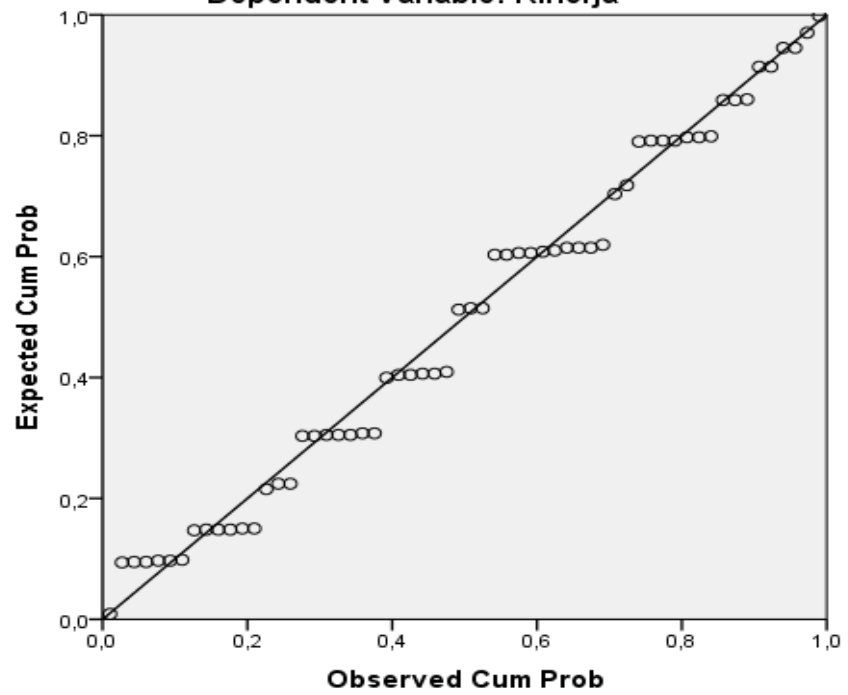
Histogram

Dependent Variable: Kinerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja

