

PENGARUH PRAKTEK-PRAKTEK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTENGGGO

EFFECT OF PRACTICES OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT TO THE EMPLOYEES PERFORMANCE IN PT. PLN (PERSERO) SULUTENGGGO

Rainer Rambi¹, Victor P.K. Lengkong², Rotinsulu Jopie Jorie³

*^{1 2 3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Sam Ratulangi, Manado 95115, Indonesia
Email: rainer.rambi@yahoo.com*

ABSTRAK

Setiap organisasi harus selalu berusaha untuk mengembangkan sumber daya manusianya secara efektif dan seefisien mungkin sehingga organisasi yang dimiliki dapat bersaing menghadapi pesaing-pesaing yang semakin kompetitif di era perdagangan bebas. sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses seleksi, pelatihan, penempatan kerja, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh proses seleksi, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 168 orang dan di ambil 63 orang sebagai responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa proses seleksi, pelatihan dan penempatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Sebaiknya pimpinan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo mempertahankan indikator-indikator yang diterapkan dalam perusahaan agar supaya kinerja pegawai dapat dicapai secara maksimal.

Kata Kunci: Proses Seleksi, Pelatihan, Penempatan Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Each organization must constantly strive to develop human resources effectively and seefisien may sehingga owned organizations can compete against competitors more competitive in the era of free trade. human resources (HRM) is the process of selection, training, job placement, development, maintenance, and use of human resources to achieve both goals of individuals and organizations. The purpose of this study is to determine the effect of the selection process, training and job placement to employee performance. The method used is multiple linear regression analysis. The population in this study as many as 168 people and taken 63 people as respondent. Results from this study indicate that the process of selection, training and job placement has a positive and significant influence on employee performance either simultaneously or partially. Preferably leaders of PT. PLN (Persero) Region Sulutenggo maintain idikator-indicator applied to the company so that employee performance can be achieved optimally.

Keywords: Selection Process, Training, Employment, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena tercapainya suatu tujuan baik itu tujuan jangka panjang maupun jangka pendek di tentukan oleh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi itu sendiri. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, maka setiap organisasi / perusahaan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif untuk untuk menjalankan sebuah perusahaan.

Proses seleksi dikatakan sebagai tahap awal yang menentukan bagi organisasi untuk memperoleh calon pegawai yang mempunyai kemampuan yang handal dan professional. Seleksi merupakan proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang di butuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi. Selain proses seleksi hal yang di lakukan adalah melalui Pengembangan SDM yang khusus sesuai dengan bidangnya sehingga organisasi tersebut akan mendapat karyawan yang terampil, berpotensi, berkualitas dan mempunyai wawasan luas supaya dapat mencapai hasil yang memuaskan. Pengembangan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk memiliki tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa yang akan datang. Setelah dilakukan seleksi dan pengembangan suatu organisasi harus melakukan penggunaan atau penempatan pegawai, dimana proses penempatan ini adalah tahap penentuan setelah di laksanakan seleksi dan pengembangan. Ketika pegawai di tempatkan sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan yang telah diperkuat dengan adanya pengembangan, maka nantinya tugas yang akan diberikan oleh organisasi tersebut dapat di laksanakan dengan professional dan penuh tanggung jawab.

PT.PLN merupakan satu-satunya perusahaan BUMN yang bergerak didalam pengaturan sumber daya listrik nasional, mencakup pemeliharaan listrik, pemberdayaan juga pengembangan listrik secara menyeluruh. PT PLN. (persero) Wilayah Suluttenggo dalam melaksanakan tugas pokoknya selalu berupaya meningkatkan dan memberikan pelayanan terbaik bagi konsumennya.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh proses seleksi, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah PT. PLN (Persero) Suluttenggo secara simultan. Untuk mengetahui pengaruh proses seleksi terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah PT. PLN (Persero) Suluttenggo secara parsial. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah PT. PLN (Persero) Suluttenggo secara parsial. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah PT. PLN (Persero) Suluttenggo secara parsial.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2011:10) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Ardana (2012:5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan

bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Seleksi

Subekhi dan Jouhar (2012:137) mendefinisikan Seleksi merupakan proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi.

Pelatihan

Rachmawati (2008: 110) mendefinisikan pelatihan Merupakan wadah lingkungan bagi pegawai, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Sunyoto (2012: 137) pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Penempatan Kerja

Hariandja (2005: 156) mendefinisikan penempatan merupakan proses penugasan/ pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/ jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Mathis dan Jackson (2006:262) mendefinisikan penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa penempatan kerja adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi/ jabatan seseorang.

Kinerja

Wibowo (2012: 81) mendefinisikan kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Mangkunegara (2009:9), mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan seseorang sesuai dengan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya.

Penelitian Terdahulu

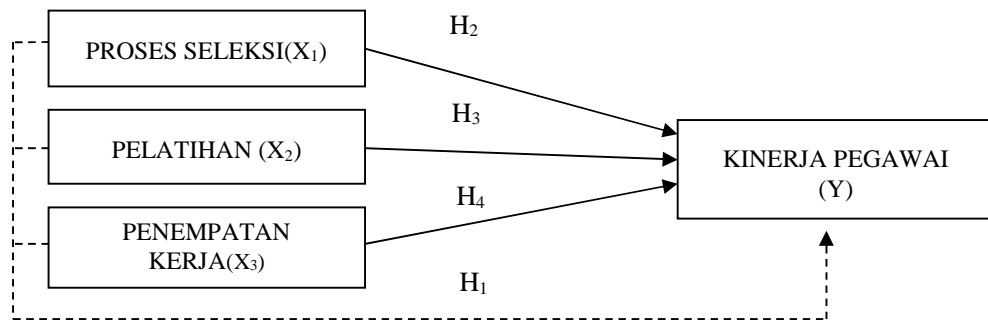
Yulianti (2009) dengan judul penelitian Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai Perencanaan Dan Pengadaan Biro Kepegawaian Dan Organisasi Esdm Eselon I Di Lingkungan Sekretariat Jenderal Esdm. Hasil menunjukan bahwa seleksi secara signifikan di pengaruhi oleh perekrutan sehingga kinerja secara signifikan dipengaruhi oleh seleksi.

Tahir (2014), dengan judul *The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity A case study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja dan produktivitas karyawan.

Kiruri (2014), mengambil judul *The Effect of Placement Practices on Employee Performance in Small Service Firms in the Information Technology Sector in Kenya*. Hasil penelitian

menunjukkan hubungan yang kuat antara praktek penempatan terhadap kinerja

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Olahan Data, 2015.

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Proses seleksi, pelatihan dan penempatan kerja secara simultan diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (H_1).
2. Proses seleksi diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (H_2).
3. Pelatihan diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (H_3).
4. Penempatan kerja diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (H_4).

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif, Sugiyono (2013: 8) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan unstrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor wilayah PT. PLN (Persero) Suluttenggo. Waktu penelitian yang digunakan untuk memperoleh data dan keterangan dari pegawai serta data-data lain yang berkaitan dengan topik penelitian, yaitu bulan 5 bulan Maret 2015– Juli 2015.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan peneliti sebagai objek penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Wilayah PT. PLN (Persero) Suluttenggo. Populasi yang digunakan peneliti sebagai objek penelitian adalah seluruh karyawan yaitu 168 orang yang bekerja di Kantor Wilayah PT. PLN (Persero) Suluttenggo.

Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Accidental Sampling* atau hanya pegawai yang bersedia untuk menjadi responden pada saat ditemui. Yang menjadi sampel dalam

penelitian ini adalah Pegawai Kantor Wilayah PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo dengan jumlah sampel sebanyak 63 orang responden berdasarkan rumus Slovin.

Teknik Analisis Data

Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1 – 5, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program komputer SPSS. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan beberapa tahap, pertama uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan terakhir analisis regresi linear berganda.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan apabila penelitian menggunakan metode regresi berganda. Natawiria dan Riduwan (2013:88) menyatakan definisi analisis regresi ganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua atau variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Data yang akan diolah dengan regresi berganda yang dibantu oleh SPSS, harus memenuhi asumsi-asumsi tertentu agar model regresi tidak bias. Terdapat empat jenis uji asumsi klasik yaitu uji normalitas residual, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas (Hair et al, 1995, dalam Yamin dan Kurniawan, 2009). Analisis regresi linear berganda diuji menggunakan program SPSS versi 21. Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

b_0	=	Konstanta
β_1	=	Koefisien regresi untuk x_1
β_2	=	Koefisien regresi untuk x_2
β_3	=	Koefisien regresi untuk x_3
ϵ	=	Standar error
Y	=	Kinerja Karyawan
X_1	=	Proses Seleksi
X_2	=	Pelatihan
X_3	=	Penempatan Kerja

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Imam Ghozali, 2011:97). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y yang dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi.

r^2 = Koefisien korelasi

Pengujian Hipotesis

Adapun pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5%, dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel. Uji ini dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut: H_0 diterima jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$ H_1 diterima jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$.

Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%, dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut: H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$ H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji valid dan Reliabel

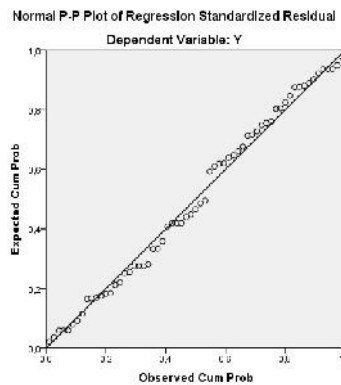
Variabel	Indikator	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	Sig	Status	Alpha Cornbach	Status
Proses Seleksi (X ₁)	X11	0,861	0,000	Valid	0,929	Reliabel
	X12	0,925	0,000	Valid		
	X13	0,894	0,000	Valid		
	X14	0,851	0,000	Valid		
	X16	0,887	0,000	Valid		
Pelatihan (X ₂)	X21	0,722	0,000	Valid	0,853	Reliabel
	X22	0,948	0,000	Valid		
	X23	0,894	0,000	Valid		
Penempatan Kerja (X ₃)	X31	0,795	0,000	Valid	0,918	Reliabel
	X32	0,935	0,000	Valid		
	X33	0,912	0,000	Valid		
	X34	0,930	0,000	Valid		
Kinerja (Y)	X35	0,765	0,000	Valid	0,971	Reliabel
	Y11	0,924	0,000	Valid		
	Y12	0,959	0,000	Valid		
	Y13	0,970	0,000	Valid		
	Y14	0,931	0,000	Valid		
Y15	0,952	0,000	Valid			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2015.

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas yang diuji dengan menggunakan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen memberikan nilai yang baik pada butir indikator dari masing-masing variabel utama. Rata-rata nilai r hitung yang diperoleh lebih tinggi dari pada nilai kritis sebesar 0,30. Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai item total dari seluruh variabel diindikasikan reliabel. Ini dapat dilihat dari nilai *Alpha Cronbach's* dari masing-masing variabel baik variabel bebas serta variabel terikat memiliki nilai rata-rata yang reliabel yakni di atas 0,60. Jadi dapat dikatakan seluruh variabel konstruk valid dan reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Uji Normalitas Residual

Uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* di atas ini, persebaran data normal dapat juga dibuktikan melalui normal P-P Plot dan histogram. Untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal, ketentuannya yaitu data menyebar disekitar garis diagonal (histograf) dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data yang digunakan berdistribusi dengan normal, dapat dibuktikan melalui gambar 2.



Gambar 2. P-P Plot Normalitas Residual
 Sumber: Hasil olah data SPSS 2015

Uji Multikolinearitas

Ketentuan dalam pengambilan keputusan yaitu jika VIF (*variance inflation factor*) yang dihasilkan melalui tabel *Coefficients* < 10 dan 1 (berada di antara angka 1 – 10) serta nilai *tolerance* > 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas. Berikut merupakan hasil uji:

Tabel 2. Output Uji Multikolinearitas

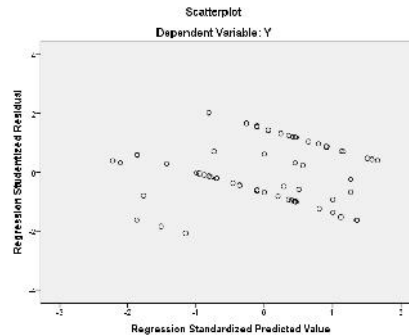
Variabel	VIF	Keterangan
Proses Seleksi (X ₁)	1,009	Non multikolinieritas
Pelatihan (X ₂)	1,018	Non multikolinieritas
Penempatan Kerja (X ₃)	1,009	Non multikolinieritas

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2015.

Suatu analisis statistik dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10. Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel 2, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X (X₁, X₂, dan X₃) kurang dari 10 (< 10). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji jika adanya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Ketentuannya yaitu dapat dilihat pada pola gambar scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika: Titik-titik data menyebar diatas dan di bawah atau di sekitar angka 0. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.



Gambar 3. Hasil uji heterokedastisitas
Sumber: Hasilolah data SPSS 2015

Pada Gambar 3, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain itu menunjukkan tidak ada pola yang terbentuk dengan kata lain grafik menggambarkan plot menyebar.

Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Output regresi linier berganda

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7,921	4,263		1,858	,068		
	X1	,394	,133	,320	2,960	,004	,991	1,009
	X2	,548	,144	,415	3,818	,000	,983	1,018
	X3	,171	,109	,170	2,566	,001	,991	1,009

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2015.

Pada tabel *coefficients*, diperoleh nilai koefisien/parameter regresi linear berganda a = 7,921; b1 = 0,394; b2 = 0,548; dan b3 = 0,171. Persamaan regresi yang diperoleh yaitu :

$$Y = 7,921 + 0,394 X1 + 0,548 X2 + 0,171 X3 + e.$$

Dari persamaan ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jika nilai X1, X2, dan X3 tetap atau konstan maka nilai Y berubah sebesar 7,921.
2. Jika nilai X1 berubah 1 satuan, maka terjadi perubahan terhadap nilai Y sebesar 0,394.
3. Jika nilai X2 naik 1 satuan maka nilai Y akan meningkat sebesar 0,548.
4. Jika nilai X3 naik 1 satuan maka nilai akan meningkat sebesar 0,171.

Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari Proses Seleksi (X1), Pelatihan (X2) dan Penempatan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y), pada PT. PLN (Persero) Suluttenggo. Ketentuannya yaitu sebagai berikut:

1. 0 – 0,25 (korelasi sangat lemah)
2. 0,25 – 0,5 (korelasi cukup)
3. 0,5 – 0,75 (korelasi kuat)
4. 0,75 – 1 (korelasi sangat kuat)

Koefisien Determinan (R²)

Koefisien Determinan bertujuan untuk menguji besarnya kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan analisis di atas nilai determinannya yaitu sebesar 0,897, sehingga kesimpulannya yaitu besar kontribusi dari Penilaian Kinerja, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Suluttenggo adalah sebesar 89,7% sedangkan sisanya yaitu 10,3% dipengaruhi oleh variabel yang bukan menjadi fokus penelitian.

Tabel 4. Output Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the	
				Estimate	Durbin-Watson
1	,561 ^a	,315	,280	2,355	1,094

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2015.

Berdasarkan Tabel 4 ditemukan bahwa nilai R sebesar 0,561, dan nilai R Square sebesar 0,315, dan Adjusted R Square sebesar 0,280. Nilai R Square (R²) adalah sebesar 0,315. Hal ini berarti bahwa besarnya peran atau kontribusi secara bersama-sama atau simultan dari variabel X₁ atau proses seleksi, X₂ atau pelatihan, serta X₃ atau penempatan kerja, sebesar 0,315 atau 31,5%. Sedangkan sisanya (100% - 31,5% = 68,5%) yaitu sebesar 0,685 atau 68,5% dijelaskan oleh variabel lainnya atau sebab lainnya di luar model penelitian.

Uji Hipotesis

Terdapat dua jenis pengujian hipotesis dalam regresi linear berganda, uji hipotesis simultan (Uji F) dan uji hipotesis parsial (Uji t). Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X₁, X₂ dan X₃ secara simultan atau secara bersama-sama mempengaruhi variabel Y. Sedangkan uji t untuk mengetahui secara parsial atau masing-masing pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Simultan (Uji F)

Cara pengujiannya dilakukan dengan membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%). Ketentuannya yaitu: Jika Sig > 0,05 maka Ho diterima, dan jika sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Tabel 5. Output uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150,342	3	50,114	9,040	,000 ^b
	Residual	327,087	59	5,544		
	Total	477,429	62			

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2015.

Tabel 5 ditemukan bahwa: lewat analisis ragam satu arah (ANOVA) mengindikasikan bahwa regresi secara statistik sangat signifikan dengan nilai $F = 9,040$ untuk derajat kebebasan (*df: degree of freedom*) $k = 3$ dan $n-k-1, 63 - 3 - 1 = 59$, dan nilai signifikan F ($\text{Sig. } F$) = 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil uji signifikansi F ($\text{sig. } F$) secara simultan dari variabel X_1, X_2 , dan X_3 , terhadap Y yaitu kinerja sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien variabel X_1 atau proses seleksi, X_2 atau pelatihan, serta X_3 atau penempatan kerja, berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap Y atau kinerja, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa variabel proses seleksi, pelatihan, serta penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara simultan, diterima atau terbukti. Selain menggunakan nilai probabilitas atau nilai Sig. metode yang lain yang dapat digunakan adalah menggunakan nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel. Kriteria penilaian dengan menggunakan metode ini adalah, jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel; $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka hipotesis penelitian diterima, dan sebaliknya. Dalam kasus di atas F hitung memiliki nilai 9,040 sedangkan F tabel memiliki nilai 2,75 ini berarti $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, sehingga hipotesis penelitian diterima.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6 Hasil Uji t

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,921	4,263		1,858	,068		
	X1	,394	,133	,320	2,960	,004	,991	1,009
	X2	,548	,144	,415	3,818	,000	,983	1,018
	X3	,171	,109	,170	2,566	,001	,991	1,009

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2015.

Berdasarkan hasil pada Tabel 6 ditemukan bahwa:

1. Hasil uji signifikansi (sig.) secara parsial dari variabel X_1 yaitu proses seleksi, terhadap Y yaitu kinerja sebesar 0,004 yang berarti koefisien regresi X_1 terhadap Y adalah signifikan yaitu kurang dari 5% ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis 2 (H_2) yang menyatakan bahwa proses seleksi berpengaruh terhadap kinerja, diterima atau terbukti. Selain menggunakan nilai probabilitas atau nilai Sig. metode yang lain yang dapat digunakan adalah menggunakan nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel. Kriteria penilaian dengan menggunakan metode ini adalah, jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel; $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka hipotesis penelitian diterima, dan sebaliknya. Dalam kasus di atas t hitung memiliki nilai 2,960 sedangkan t tabel memiliki nilai 1,669 ini berarti $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, sehingga hipotesis penelitian diterima.
2. Hasil uji signifikansi (sig.) secara parsial dari variabel X_2 yaitu pelatihan terhadap Y yaitu kinerja sebesar 0,000 yang berarti koefisien regresi X_2 terhadap Y adalah signifikan yaitu kurang dari 5% ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis 3 (H_3) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima atau terbukti. Selain menggunakan nilai probabilitas atau nilai Sig. metode yang lain yang dapat digunakan adalah menggunakan nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel. Kriteria penilaian dengan menggunakan metode ini adalah, jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel; $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka hipotesis penelitian diterima, dan sebaliknya. Dalam kasus di atas t hitung memiliki nilai 3,818 sedangkan t tabel memiliki nilai 1,669 ini berarti $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, sehingga hipotesis penelitian diterima.
3. Hasil uji signifikansi (sig.) secara parsial dari variabel X_3 yaitu penempatan kerja, terhadap Y yaitu kinerja sebesar 0,001 yang berarti koefisien regresi X_3 terhadap Y adalah signifikan yaitu kurang dari 5% ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis 4 (H_4)

yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima atau terbukti. Selain menggunakan nilai probabilitas atau nilai Sig, metode yang lain yang dapat digunakan adalah menggunakan nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel. Kriteria penilaian dengan menggunakan metode ini adalah, jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel; $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka hipotesis penelitian diterima, dan sebaliknya. Dalam kasus diatas t hitung memiliki nilai 2,566 sedangkan t tabel memiliki nilai 1,669 ini berarti $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, sehingga hipotesis penelitian diterima.

4. Persamaan garis regresi linear berganda untuk metode kuadrat terkecil (*least squares method*) yang didapat adalah: $Y = 7,921 + 0,394X_1 + 0,548X_2 + 0,171X_3 + \dots$, dimana Y = kinerja; X_1 = proses seleksi; X_2 = pelatihan; X_3 = penempatan kerja.

Pembahasan

Pengaruh Proses Seleksi, Pelatihan, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis regresi dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel proses seleksi, pelatihan, dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo, dan pengaruhnya adalah positif. Hal ini berarti bahwa hubungan antara ketiga variabel independen tersebut terhadap variabel dependen memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama. Berdasarkan nilai r square (r^2) pengaruh dari variabel proses seleksi, pelatihan, dan penempatan kerja secara simultan terhadap kinerja sebesar 0,315 atau 31,5%, yang berarti pengaruh seluruh variabel X yaitu proses seleksi, pelatihan, dan penempatan kerja secara simultan terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan sebesar 0,315 atau 31,5% dari ketiga variabel X terhadap variabel Y. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian sebesar $(100\% - 31,5\% = 68,5\%)$ 0,685 atau 68,5%. Hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian ini dapat dijadikan model untuk memprediksi kinerja Pegawai yaitu proses seleksi, pelatihan, dan penempatan kerja. Dampak dari penelitian ini yaitu bahwa pihak manajemen perusahaan khususnya PLN bisa menggunakan model atau variabel-variabel prediktor kinerja untuk meningkatkan kinerja Pegawainya yaitu proses seleksi, pelatihan, dan penempatan kerja.

Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa variabel proses seleksi dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, khususnya kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Suluttenggo. Proses seleksi dalam penelitian ini merupakan variabel yang kedua terkuat yang berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu Pambagio (2013) dengan judul Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Tata Usaha dan Keuangan PG Kebon Agung Malang), dimana dalam penelitian tersebut dan penelitian ini sama-sama menemukan bahwa proses seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh dari proses seleksi terhadap kinerja adalah sama-sama positif dan signifikan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa variabel pelatihan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Suluttenggo. Pelatihan dalam penelitian ini merupakan variabel yang terkuat yang berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Mursidi (2009) dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Muhammadiyah Malang dan Rudhaliawan (2013) dengan judul

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang) dimana dalam penelitian tersebut dan penelitian ini sama-sama menemukan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh dari pelatihan terhadap kinerja adalah sama-sama positif dan signifikan.

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa variabel proses penempatan kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Suluttenggo. Penempatan kerja dalam penelitian ini merupakan variabel yang terendah yang berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu Aisyah (2014) Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja di Dinas Pendapatan, Pengelolaan keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Melawi dimana dalam penelitian tersebut dan penelitian ini sama-sama menemukan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh dari penempatan kerja terhadap kinerja adalah sama-sama positif dan signifikan.

4. PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah

1. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Proses Seleksi, Pelatihan, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah PT. PLN (Persero) Suluttenggo.
2. Proses seleksi secara parsial mempunyai hubungan yang positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah PT. PLN (Persero) Suluttenggo.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah PT. PLN (Persero) Suluttenggo.
4. Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Kantor Wilayah PT. PLN (Persero) Suluttenggo.

Saran

Saran dari penulis untuk manajemen perusahaan yaitu Pimpinan Kantor Wilayah PT. PLN (Persero) Suluttenggo sebaiknya meningkatkan kualitas pelatihan, serta efektifitas seleksi dan penempatan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- [1] Akhmd Subekhi dan Mohamad Jauhar, 2012 .*Pengantar Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustaka. Jakarta .
- [2] Ardana, I Komang., dkk., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- [3] Danang Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Seru. Jakarta
- [4] Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- [5] MARIHOT T. E Hariandja, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.

- [6]Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung. \
- [7]Mathis, Robert L. , John H. Jackson, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta
- [8]Rachmawati, K. Ike. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi.Yogyakarta
- [9]Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Rajagrafindo Persada. Jakarta

Laporan Penelitian

- [10]Tahir, Neelam (2014) *The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity* A case study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan
- [11]Kiruri, James K. (2013) *The Effect of Placement Practices on Employee Performance in Small Service Firms in the Information Technology Sector in Kenya*
- [12]Yullyanti,Ellyta (2009) *Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai Perencanaan Dan Pengadaan Biro Kepegawaian Dan Organisasi ESDM Eselon Ii Di Lingkungan Sekretariat Jenderal ESDM*