

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Sejarah PT. Lintas Nusantara Perdana

PT. Lintas Nusantara Perdana (LNP) adalah perusahaan swasta yang didirikan pada tahun 1997 dan bergerak dalam bidang ekspedisi muatan keretaapi express. PT. Lintas Nusantara Perdana didirikan pada tanggal 14 Agustus 1997 dengan Akte Pendirian Nomor 94 terdaftar pada Notaris Sri Juwariyati, SH dan No 64, Akte Perubahan Pertama tanggal 12 September 1997, No 51 oleh Notaris Dradjat Darmadji, SH dan Perubahan Terakhir tanggal 19 Oktober 2010 No 24 Oleh Notaris Hj. Numiati, SH. Disahkan Oleh Direktur Jenderal Administrasi Hukum Umum Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. Jasa pengiriman barang paket, jasa barang pindahan, dari berbagai jenis barang antara lain : mesin, alat tehnik, kertas, alat dapur, alat rumah tangga, alat kesehatan, obat-obatan, buku, pakaian, sepatu, sandal, makanan, aksesoris, ban, sepeda, motor, elektronik, lemari es, AC, spare part, furniture, mebel, buah-buahan, bumbu dapur, minuman, bahan bangunan, mesin cuci, barang pecah belah dan lain-lain dengan kantor pusat berada di Ibukota Jakarta. Didukung oleh SDM yang berpengalaman di bidang Transportasi, pergudangan dan logistic menjadikan PT. LINTAS NUSANTARA PERDANA lebih unggul dalam pelayanannya. Dengan 75 kantor cabang dan kantor perwakilan yang tersebar di seluruh pulau Jawa dan Bali

menjadikan PT. LINTAS NUSANTARA PERDANA merasa perlu mendekatkan diri kepada pihak pelanggan sehingga para pengguna jasa lebih mudah terlayani. Adapun Visi dan Misi perusahaan sebagai berikut

a. Visi

Menjadi perusahaan ekspedisi handal dan terpercaya. Tersebar di kota-kota besar maupun kecil seluruh pelosok nusantara. Memberikan kontribusi untuk kemajuan bangsa Indonesia.

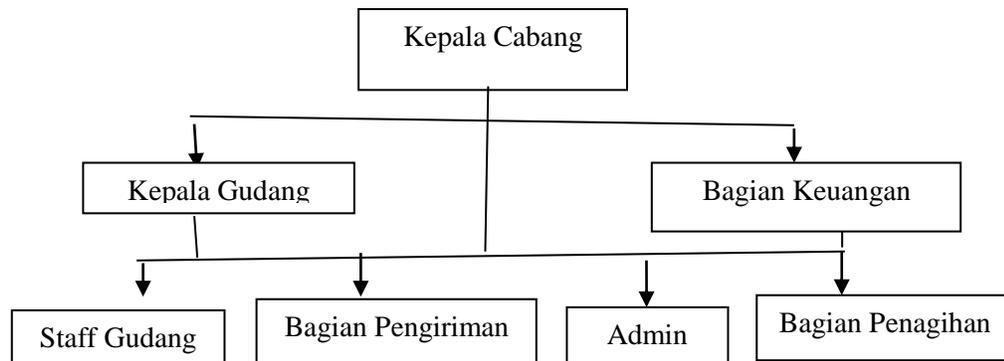
b. Misi

Layanan maksimal demi kepuasan pelanggan. Jaminan sosial terhadap lingkungan eksternal maupun internal perusahaan.

B. Struktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan merupakan tempat semua kegiatan administrasi dan manajemen yang dijalankan dengan mengadakan pembagian pekerjaan, sehingga memungkinkan diantara karyawan untuk tetap bekerjasama dalam mencapai tujuan bersama. Agar mempermudah pengontrolan kinerja serta mempertegaskan sekuensi kerja dari setiap karyawan, maka dibentuklah suatu wadah untuk memberikan bantuan dalam hubungan kerja. Adapun tugas dan tanggung jawab dari organisasi tersebut dan berikut struktur organisasi pada PT. Lintas Nusantara Perdana.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



Sumber: KepalaCabang, 2019

C. Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden

Berdasarkan kuisioner yang telah disebar kepada 71 karyawan PT. Lintas Nusantara Perdana Cabang Surabaya dan kuisioner yang kembali berjumlah 71 kuisioner dan bisa diolah.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (karyawan)	Peresentase (%)
Laki-laki	63	89%
Perempuan	8	11%
Jumlah	71	100%

Sumber: Data Dioah Penelit, 2019

Berdasarkan pada Tabel 4.1 dapat diketahui sebagian responden penelitian adalah berjenis Laki-laki yaitu sebanyak 63

karyawan atau 89%, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 8 karyawan atau 11%, maka karyawan PT. Lintas Nusantara Perdana lebih banyak karyawan yang berjenis kelamin laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa usia karyawan PT. Lintas Nusantara Perdana Cabang Surabaya dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah (karyawan)	Presentase (%)
20 thn -30 thn	36	51%
31 thn -40 thn	27	38%
41 thn – 50 thn	8	11%
Jumlah	71	100%

Sumber : Data Diolah Peneliti. 2019

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat karyawan yang usianya antara 20-30 tahun sebanyak 36 karyawan atau 51%, untuk usia antara 31-40 tahun sebanyak 27 karyawan atau 38%, sedangkan usia antara 41-50 tahun sebanyak 8 karyawan atau 11%, maka karyawan PT. Lintas Nusantara Perdana yang berumur antara 20 tahun – 30 tahun lebih banyak yaitu 36 karyawan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan Karakteristik lama bekerja karyawan PT.Lintas Perdana Nusantara Cabang Surabaya hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui pada tabel 4.3 .

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (Karyawan)	Presentase (%)
1 thn - 5 thn	60	85%
6 thn – 10 thn	8	11%
11 thn – 15 thn	2	3%
>15tahun	1	1%
Jumlah	71	100%

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat lama bekerja karyawan PT. Lintas Nusantara Perdana Cabang Surabaya antara 1 tahun – 5 tahun sebanyak 60 karyawan atau 85%, untuk lama bekerja karyawan antara 6 tahun – 10 tahun sebanyak 8 karyawan atau 11%, untuk lama bekerja antara 11 tahun – 15 tahun sebanyak 2 karyawan atau 3%, sedangkan lama bekera> 15 ada 1 karyawanatau 1%, makakaryawan yang lama bekerjalebihbanyak 1 tahun – 5 tahun sebananyak 60 karyawan.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Berdasarkan karakteristik responden jenjang Pendidikan karyawan PT. Lintas Nusantara Perdana Cabang Surabaya hasil penelitianinidapatdilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah (karyawan)	Prosentase (%)
SD	22	31%
SMP	22	31%
SMA	21	30%
S1	6	8%
Jumlah	71	100%

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2019

Bedasarkan tabel 4.4 terlihat bahwa karakteristik responden jenjang Pendidikan SD sebanyak 22 karyawan atau 31%, untuk jenjang Pendidikan SMP sebanyak 22 karyawan atau 31%, untuk jenjang Pendidikan SMA sebanyak 21 karyawan atau 30%, sedangkan jenjang Pendidikan S1 sebanyak 6 karyawan atau 8%. Maka jenjang Pendidikan karyawan PT. Lintas Nusantara Perdana paling banyak adalah jenjang Pendidikan SD dan SMP yaitu masing- masing ada 22 karyawan.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur salah satu valid tidak suatu kuisioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.5: Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r _{tabel}	r _{hitung}	keterangan
Rekrutmen (X ¹)	X _{1,1}	0,361	0,519	Valid
	X _{1,2}	0,361	0,406	Valid
	X _{1,3}	0,361	0,451	Valid
	X _{1,4}	0,361	0,428	Valid
	X _{1,5}	0,361	0,417	Valid
	X _{1,6}	0,361	0,473	Valid
Seleksi (X ²)	X ₁	0,361	0,636	Valid
	X ₂	0,361	0,371	Valid
	X ₃	0,361	0,513	Valid
	X ₄	0,361	0,601	Valid
	X ₅	0,361	0,375	Valid
	X ₆	0,361	0,802	Valid
PenempatanKerja (X ³)	X ₁	0,361	0,522	Valid
	X ₂	0,361	0,510	Valid
	X ₃	0,361	0,384	Valid
	X ₄	0,361	0,490	Valid
	X ₅	0,361	0,650	Valid
	X ₆	0,361	0,440	Valid
	X ₇	0,361	0,454	Valid
	X ₈	0,361	0,382	Valid
KinerjaKaryawan (Y)	Y ₁	0,361	0,391	Valid
	Y ₂	0,361	0,441	Valid
	Y ₃	0,361	0,481	Valid
	Y ₄	0,361	0,471	Valid
	Y ₅	0,361	0,553	Valid
	Y ₆	0,361	0,646	Valid
	Y ₇	0,361	0,628	Valid
	Y ₈	0,361	0,455	Valid
	Y ₉	0,361	0,368	Valid

Sumber :Out putdari SPSS

Berdasarkan tabel 4.5 diatas terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel independent yaitu rekrutmen, seleksi, penempatan kerja serta variable dependen yaitu kinerja karyawan, keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pertanyaan menghasilkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrument penelitian. Suatu instrument penelitian dapat dikatakan reliable nilai *Cronback Alpha* berada diatas 0,6. Tabel 4.6 menunjukkan hasil reliabilitas untuk empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel4.6 : Hasil Uji Realiabilitas

Variabel	<i>Cronback Alpha</i>	Keterangan
Rekrutmen (X^1)	0,733	Reliabel
Seleksi (X^2)	0,701	Reliabel
Penempatan Kerja (X^3)	0,730	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,622	Reliabel

Sumber : Output dari SPSS

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuisisioner ini reliable karenamempunyai nilai *Cronback's alpha* lebihbesardari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu ditujukan kembali akan diperoleh jawaban yang relative sama dengan jawaban sebelumnya.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variable dependen dan variable independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Data berdistribusi normal, jika nilai singnifikan atau nilai probabilitasnya lebih kecil dari

5% maka distribusi adalah tidak normal, jika nilai signifikan atau nilai probabilitasnya lebih besar dari 5% maka distribusi adalah normal

Tabel4.7 : Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal	Mean	0E-7
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.73213585
Most	Absolute	.128
Extreme	Positive	.062
Differences	Negative	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		1.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.199

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output Dari SPSS

Bedasarkan tabel 4.7 hasil uji normalitas *One-Simple Kolmogorov– Smirnov* test yaitu nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* pada *Asymp*, signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,199 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

b. Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk mendeteksi adanya problem multikolinieritas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance inflation factor* (VIF).

Tabel4.8 : Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	26.240	3.291		7.972	.000		
total_x1	.215	.101	.236	2.127	.037	.753	1.328
total_x2	-.185	.132	-.162	-1.398	.167	.690	1.449
total_x3	.413	.090	.555	4.609	.000	.642	1.557

a. Dependent Variable: total_y

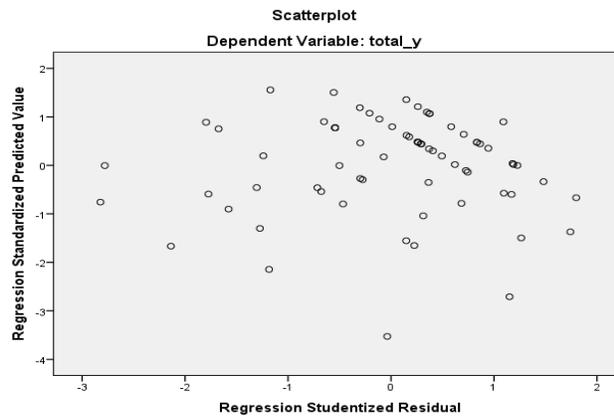
Sumber: Output Dari SPS.

Tabel 4.8 diatas terlihat bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 yaitu 0,753 untuk X_1 , 0,690 untuk X_2 , 0,642 untuk X_3 dan nilai VIF lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel yaitu 1,328 untuk X_1 , 1,449 untuk X_2 , 1,557 untuk X_3 . Maka hal ini menunjukkan dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas. Sehingga seluruh variabel independen (X) dapat digunakan dalam penelitian.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidak samaan *Variance* dari residual dari suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika *variance* berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah terjadi heteroskedastisitas. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.1: Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: *Output* dari SPSS, diolah 2019

Bedasarkan gambar 4.1 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksikinerakaraywanbedasarkanvariabel-variabel yang mempengaruhinya yaitu rekrutmen, seleksi, penempatan kerja .setelah di uji asumsi klasik di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi linier dalam penelitian ini, bebas dari asumsi dasar (klasik) tersebut, sehingga pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t yang akan dilakukan dalam penelitian ini tidak bertolak belakang atau sesuai dengan tujuan penelitian.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Tenik analisis pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Nusantara Perdana Cabang Surabaya. Hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS 20, diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.9 : Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	- 26.240	3.291		7.972	.000		
	total_x1	.215	.101	.236	2.127	.037	.753	1.328
	total_x2	-.185	.132	-.162	-1.398	.167	.690	1.449
	total_x3	.413	.090	.555	4.609	.000	.642	1.557

a. Dependent Variable: total_y

Sumber : *Output* dari SPSS, 2019

Sehingga dapat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = -26,240 + 0,215 X_1 - 0,185 X_2 + 0,413 X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

- a. Rekrutmen (X_1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,215. Hal ini menandakan bahwa variabel Rekrutmen (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y). Apabila Rekrutmen bertambah satu satuan, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,215 satuan, dan ini berarti bahwa semakin tinggi nilai Rekrutmen maka semakin tinggi kinerja Karyawan.

- b. Seleksi (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar $-0,185$. Hal ini menandakan bahwa variabel seleksi (X_2) memiliki pengaruh secara tidak signifikan terhadap keputusan pembelian (Y). Apabila Seleksi bertambah satu satuan, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar $-0,185$ satuan, dan ini berarti bahwa semakin tinggi nilai seleksi maka tidak tinggi kinerja karyawan.
- c. Penempatan Kerja (X_3) memiliki nilai koefisien sebesar $0,413$. Hal ini menandakan bahwa variabel Penempatan kerja (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y). Apabila penempatan kerja bertambah satu satuan, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar $0,413$ satuan, dan ini berarti bahwa semakin tinggi nilai Rekrutmen maka semakin tinggi kinerja Karyawan.

5. Uji Koefisiensi Determinasi

Uji koefisiensi determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dengan variabel terkait.

Tabel4.10 : Hasil Uji Kofesiensi Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.386	.358	1.771

a. Predictors: (Constant), total_x3, total_x1, total_x2

b. Dependent Variable: total_y

Sumber: *Output* dari SPSS

Berdasarkan output diatas nilai R sebesar $0,621$ hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

karyawan adalah kuat karena $> 0,50$. Nilai *R square* sebesar 0,386 atau 38,6%. Ini menunjukkan pengaruh variabel X_1, X_2, X_3 secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y sebesar 38,6%.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (U-F)

Hasil uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 4.11

Tabel 4.11: Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Square	F	Sig.
Regression	130.065	3	43.355	13.822	.000 ^b
1 Residual	207.020	66	3.137		
Total	337.086	69			

a. Dependent Variable: total_y

b. Predictors: (Constant), total_x3, total_x1, total_x2

Sumber : *Output* dari SPSS

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} dengan tingkat signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 13,822. Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti variabel independen yang terdiri dari rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

b. Uji Parsial (Uji-t)

Digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh menunjukkan seberapa jauh pengaruh tiap-tiap variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel terkait. Hasil pengolahan data diolah menggunakan SPSS 20 sebagai berikut :

Tabel 4.12 : Hasil Uji t

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	26.240	3.291		7.972	.000		
1 total_x1	.215	.101	.236	2.127	.037	.753	1.328
total_x2	-.185	.132	-.162	-1.398	.167	.690	1.449
total_x3	.413	.090	.555	4.609	.000	.642	1.557

a. Dependent Variable: total_y

Sumber : Data *Output* dari SPSS

Bedasarkan Uji t yang tercantum pada tabel 4.12 maka hasilnya memberikan pengertian dibawah ini:

- Nilai $t_{hitung} (2,127) > t_{tabel} (1,66724)$ dan nilai signifikansi $0,037 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas rekrutmen berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.
- Nilai $t_{hitung} (1,398) > t_{tabel} (1,66724)$ dan nilai signifikansi $0,167 > 0,05$. Artinya bahwa variabel bebas Seleksi tidak mempunyai pengaruh secara

parsial dan tidak terjadi signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan, maka H_0 diterima dan H_2 ditolak

- c. Nilai t_{hitung} (4,609) > t_{tabel} (1,66724) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya bahwa variabel bebas seleksi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

D. Pembahasan

Bedasarkan data hasil Analisis data maka dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut :

- a. Pengaruh variabel Proses Rekrutmen (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Karyawan PT. Lintas Nusantara Perdana Cabang Surabaya. Dibutuhkan dengan melakukan uji hepotensis (uji-t) dimana hasil penghitungan nilai t_{hitung} untuk variabel proses rekrutmen adalah 2,127 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,66724 dengan signifikan $0,037 < 0,05$ artinya variabel proses rekrutmen (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). bahwa semakin baik proses rekrutmen dijalankan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tengku, (2017). Dengan judul “Pengaruh Rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja Karyawan”

menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh secara signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan, dengan hasil uji t yaitu sebesar 0,196 signifikan.

b. Pengaruh variabel Proses seleksi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses seleksi (X_2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Karyawan PT. Lintas Nusantara Perdana Cabang Surabaya. Dibutuhkan dengan melakukan uji hipotesis (uji-t) dimana hasil penghitungan nilai t_{hitung} untuk variabel proses seleksi adalah 1,389 lebih kecil dari nilai t_{tabel} yaitu 1,66724 dengan signifikan $0,167 > 0,05$ artinya variabel proses seleksi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). bahwa semakin baik proses seleksi dijalankan maka tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ada beberapa kemungkinan yang menyebabkan seleksi secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Yaitu perusahaan ekspedisi tidak membutuhkan kriteria yang spesifik karena rata-rata yang dibutuhkan karyawan dibidang pengiriman dan pergudangan tidak dibatasi oleh jejang Pendidikan, dengan kata lain jika banyak dan sedikitnya seleksi yang digunakan tidak akan mempengaruhi oleh kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rizki (2017) .variabel Seleksi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, ini menunjukkan bahwa indikator seleksi yaitu pendidikan, referensi, pengalaman, kemampuan dalam menggunakan Bahasa Inggris, kesehatan, testertulis, dan wawancara, ada tidak itu tidak akan mempengaruhi

penilaian karyawan yang memiliki etos tinggi, hasil membuktikan bahwa nilai t_{hitung} sebesar -1,771 dan nilai P-Value sebesar $(0,086 > 0,05)$.

c. Pengaruh variabel Proses Penempatan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses penempatan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Karyawan PT. Lintas Nusantara Perdana Cabang Surabaya. Dibutuhkan dengan melakukan uji hepotensis (uji-t) dimana hasil penghitungan nilai t_{hitung} untuk variabel proses rekrutmen adalah 4,906 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,66724 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ artinya variabel proses penempatan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). bahwa semakin baik proses penempatan kerja dijalankan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Seno (2015) yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau KEPRI Pekanbaru” dengan hasil pengujian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 63,6 % secara signifikan dan parsial sisanya Dipengaruhi oleh variabel lain.

d. Pengaruh Variabel proses rekrutmen (X_1), seleksi (X_2), dan penempatan kerja (X_3) secara simultan (bersama-sama) kinerja karyawan (Y).

Hasil pengujian variabel secara bersama-sama (simultan) diperoleh nilai f_{hitung} (13,822) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai F_{hitung}

(13,822) > F_{tabel} (2.74), dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya bahwa variabel rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT.Lintas Nusantara Perdana. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa karyawan mempunyai kinerja yang meningkat dikarenakan adanya proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja yang positif.

Hal ini sejalan dengan penelitian Ines Rangganis (2017) yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada PT.Personel Alih Daya Area Bandung” dengan hasil pengujian menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi mengalami pengaruh yang simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui dari uji-R bahwa dapat memberikan pengaruh sebesar 73,9% terhadap kinerja karyawan pada PT. Personal Alih Daya, sisanya sebesar 26,1 % merupakan pengaruh faktor lain.