

**PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN ETOS  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. FASTFOOD INDONESIA TBK (KFC) CABANG  
CIDENG**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan Program Strata Satu  
Program Studi Manajemen



Oleh :

**ROSSY INDRIYANI**  
**NIM :2016511175**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA**  
**PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1**  
**JAKARTA**  
**2020**

## **SURAT PERNYATAAN**

Bersama ini,

Nama : Rossy Indriyani

Nim : 2016511175

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya berada dipundak saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Cikeas, Agustus 2020

**Rossy Indriyani**  
NIM: 2016511175

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA**

**PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Rossy Indriyani

NIM : 2016511175

Judul : Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Etos Kerja terhadap  
Kinerja Karyawan pada PT. FastFood Indonesia Tbk  
(KFC) cabang Cideng.

Cikeas, Agustus 2020

Dosen Pembimbing,

**Dra. Yuli Triastuti, MM**

**PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN ETOS KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FASTFOOD  
INDONESIA TBK (KFC) CABANG CIDENG**



**ROSSY INDRIYANI**  
**NIM : 2016511175**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari bulan tahun dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program Sarjana  
Manajemen-Program Studi Manajemen

1. Dr. Heru Mulyanto, SE, MM  
Ketua

\_\_\_\_\_  
Tanggal:

2. Muh. Ali Maskuri, SE, MM  
Anggota

\_\_\_\_\_  
Tanggal:

3. Dra. Yuli Triastuti MM  
Anggota

\_\_\_\_\_  
Tanggal:

**Menyetujui,**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIIA  
Program Sarjana – Program Studi Manajemen  
Ketua Program,

*Td tangan*

**Dr. Susanti Widhiastuti, S.E., M.M**

Tanggal:

## ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fastfood Indonesia Tbk (KFC) cabang Cideng. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KFC cabang Cideng. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Non Probability Sampling yaitu *Saturation sampling* (sampel jenuh) karena populasi yang digunakan kurang dari 100 orang maka seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara dan observasi. Teknik analisis yang digunakan adalah koefisien determinasi  $R^2$ , uji T dan uji F. Pengolahan data dalam penelitian ini adalah menggunakan alat bantu SPSS *Statistic* 16.0.

Berdasarkan hasil uji T menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Seleksi bernilai positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Etos kerja bernilai positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa Rekrutmen (X1), Seleksi (X2) dan Etos Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan Koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,557 yang berarti kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 55,7% dan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi variabel lain diluar variabel penelitian.

**Kata Kunci** : Rekrutmen, Seleksi, Etos Kerja dan Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was determine the influence of recruitment, selection and work ethics on employee performance at PT. Fastfoos Indonesia Tbk (KFC) cabang Cideng. The population used in this study is all employee of KFC cabang Cideng. On sampling techniques this research is non probability sampling is saturation sampling (sample saturated) because the population used less than 100 people then the entire members of the population used as sample. The collection of data through questionnaire, interview and observation. The analysis technique used is the coefficient of determination  $R^2$ , T test and F test. Data processing in this study is using the tools of SPSS statistic 16.0.*

*Based on the results of the T test shows that the variable Recruitment has a positive influence and significant to employee performance, the selection of positive and no significant effect on employee performance. Work ethic of a positive and significant effect on employee performance. The results of the F test shows that the Recruitment (X1), Selection (X2), Work Ethic (X3) in together positive and significant effect on employee performance (Y). while the coefficient of determination  $R^2$  by 0,557 which means the contribution of the independent variabel affects the dependent variable by 55,7%, and the rest of this by 44,3% influenced by other variables outside the variables of the study.*

**Keywords :** *Recruitment, Selection, Work Ethic and Employee Performance.*

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Segala puji bagi Allah SWT, karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul : **“PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.FASTFOOD INDONESIA TBK (KFC) CABANG CIDENG”** ini tepat pada waktunya. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program strata satu (S1) Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI JAKARTA.

Selesainya skripsi ini tentunya tidak terlepas dari adanya doa, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan rasa hormat penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah terlibat dan membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam pelaksanaan dan penyusunan penulisan skripsi ini, kepada :

1. Dra. Yuli Triastuti, MM, selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM selaku ketua Program Studi Sarjana Manajemen STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak. Selaku ketua STIE IPWIJA.
4. Bapak Rahmadinata yang telah mengizinkan untuk diteliti dan membantu dalam proses kelancaran penelitian.

5. Suami tercinta yang tidak kenal lelah dalam membantu proses berlangsungnya skripsi ini dan dorongan semangat dalam menyelesaikan skripsi.
6. Kedua orang tua & adik-adik yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat serta doa yang tiada hentinya.
7. Sahabat saya, Andini dan Dinda yang selalu membantu saya jika saya menemukan kesulitan.
8. Teman-teman mahasiswa Program Pascasarjana Manajemen STIE IPWIJA khususnya konsentrasi SDM kelas D7, F15 & E9.
9. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis juga berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi penulis khususnya dan para pembaca pada umumnya. Dan akhirnya tiada uraian kata dan berharga yang pantas saya ucapkan, kecuali mengucap syukur *Alhamdulillah* atas ridho Allah SWT. Untuk itu, penulis dengan sangat rendah hati menerima kritik dan saran dari pembaca yang bertujuan untuk meningkatkan mutu penulisan skripsi ini.

*Wassalamualaikum Wr. Wb*

Cikeas, September 2020

Rossy Indriyani  
NIM : 2016511175

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Judul .....</b>	<b>i</b>
<b>Halaman Orisinalitas .....</b>	<b>ii</b>
<b>Halaman Persetujuan .....</b>	<b>iii</b>
<b>Halaman Pengesahan Dosen Penguji .....</b>	<b>iv</b>
<b>Abstrak.....</b>	<b>v</b>
<b><i>Abstract</i> .....</b>	<b>vi</b>
<b>Kata Pengantar .....</b>	<b>vii</b>
<b>Daftar Isi .....</b>	<b>ix</b>
<b>Daftar Tabel.....</b>	<b>xiii</b>
<b>Daftar Gambar .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
1.5 Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.2 Rekrutmen .....	15
2.1.2.1 Pengertian Rekrutmen.....	14

2.1.2.2	Proses Rekrutmen .....	15
2.1.2.3	Sumber-sumber Rekrutmen .....	17
2.1.2.4	Metode Rekrutmen Internal .....	19
2.1.2.5	Indikator Rekrutmen Karyawan .....	19
2.1.2.6	Kendala-kendala Rekrutmen .....	20
2.1.3	Seleksi .....	22
2.1.3.1	Pengertian Seleksi .....	22
2.1.3.2	Konsep dan Proses Seleksi.....	23
2.1.3.3	Teknik-teknik dan Metode Seleksi.....	24
2.1.3.4	Kualifikasi yang menjadi dasar seleksi .....	27
2.1.3.5	Indikator Seleksi.....	30
2.1.3.6	Kendala-kendala Seleksi .....	30
2.1.4	Etos Kerja.....	31
2.1.4.1	Pengertian Etos Kerja.....	31
2.1.4.2	Fungsi Etos Kerja.....	32
2.1.4.3	Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja.....	33
2.1.4.4	Ciri-ciri Etos Kerja.....	34
2.1.4.5	Cara menumbuhkan Etos Kerja .....	35
2.1.4.6	Indikator Etos Kerja .....	36
2.1.5	Kinerja Karyawan .....	36
2.1.5.1	Pengertian Kinerja Karyawan .....	36
2.1.5.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	37
2.1.5.3	Dimensi Kinerja Karyawan.....	38
2.1.5.4	Indikator Kinerja Karyawan.....	38
2.2	Penelitian Terdahulu .....	39
2.3	Kerangka Pemikiran.....	41
2.4	Hipotesis.....	43

### **BAB 3 METODELOGI PENELITIAN**

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian .....	44
3.1.1	Tempat Penelitian.....	44

3.1.2 Waktu Penelitian .....	44
3.2 Desain Penelitian.....	45
3.3 Operasionalisasi Variabel .....	46
3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling.....	47
3.4.1 Populasi .....	47
3.4.2 Sampel.....	47
3.4.3 Metode Sampling .....	47
3.5 Metode Pengumpulan Data .....	48
3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian .....	49
3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	50
3.7.1 Rancangan Metode Analisis.....	50
3.7.1.1 Analisis Kuantitatif atau Uji Instrumen .....	50
3.7.1.2 Uji Asumsi Klasik .....	51
3.7.1.3 Uji Regresi Linier Ganda .....	52
3.7.1.4 Uji Hipotesis .....	53
3.7.2 Rancangan Pengujian Hipotesis.....	55

## **BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian .....	56
4.1.1 Gambaran Objek Penelitian .....	56
4.1.1.1 Sejarah Perusahaan .....	56
4.1.1.2 Struktur Organisasi .....	59
4.1.2 Analisis Deskriptif .....	60
4.1.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....	60
4.1.2.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	61
4.1.2.3 Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan .....	61
4.1.2.4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja.....	62
4.1.3 Analisis Data .....	62
4.1.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	62
4.1.3.2 Uji Asumsi Klasik .....	73
4.1.3.3 Analisis Uji Regresi Linier ganda .....	75

4.1.3.3 Uji Hipotesis .....	76
4.1.4 Pengujian Hipotesis.....	81
4.2 Pembahasan.....	84
4.2.1 Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan.....	85
4.2.2 Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan.....	86
4.2.3 Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	86
4.2.4 Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	87
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	88
5.2 Saran.....	88

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	40
Tabel 3.1 Matrik Kegiatan Penelitian .....	44
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	46
Tabel 3.3 Skala Linkert .....	50
Tabel 4.1 Hasil Distribusi Frekuensi Usia .....	61
Tabel 4.2 Hasil Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin .....	61
Tabel 4.3 Hasil Distribusi Frekuensi Status Perkawinan .....	62
Tabel 4.4 Hasil Distribusi Frekuensi Lama Kerja.....	62
Tabel 4.5 Validitas Rekrutmen (X1).....	63
Tabel 4.6 Hasil Validitas Rekrutmen (X1) .....	64
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Validitas Rekrutmen (X1).....	64
Tabel 4.8 Validitas Seleksi (X2) .....	66
Tabel 4.9 Hasil Validitas Seleksi (X2) .....	66
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Validitas Seleksi (X2).....	67
Tabel 4.11 Validitas Etos Kerja (X3).....	68
Tabel 4.12 Hasil Validitas Etos Kerja (X3) .....	69
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Validitas Etos Kerja (X3) .....	69
Tabel 4.14 Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	71
Tabel 4.15 Hasil Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	71
Tabel 4.16 Uji Reliabilitas Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	72
Tabel 4.17 KS Uji Normalitas Data .....	73
Tabel 4.18 Kriteria Nilai Uji Durbin Watson .....	74
Tabel 4.19 Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi.....	74

Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	75
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	76
Tabel 4.21 Hasil Uji Parsial .....	77
Tabel 4.22 Hasil Uji Simultan.....	80

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Proses Rekrutmen.....	16
Gambar 2.2 Konsep Seleksi .....	23
Gambar 2.3 Proses Seleksi.....	24
Gambar 2.4 Kerangka Pemikiran.....	42
Gambar 3.1 Disain Penelitian .....	45
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Fastfood Indonesia TBK .....	60

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Perusahaan yang berkembang dan sukses tentu tak terlepas dari tenaga kerja yang berkompeten dan handal didalamnya serta memiliki integritas yang tinggi dan loyal terhadap perusahaan. Findarti (2016) menyatakan bahwa walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebih, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia adalah kombinasi kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, tingkah laku dan performa karyawan dalam aktivitas berorganisasi. Dalam paparannya mereka memberikan rincian aktivitas sumber daya manusia, seperti analisis dan desain pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, merekrut sumber daya manusia, memilih sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi, manajemen performa, serta relasi antara karyawan (Noe dkk, 2011:2). Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien dan melakukan modifikasi perilaku karyawan sehingga karyawan dapat mencapai kinerja yang optimal.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia yaitu rekrutmen, seleksi dan etos kerja. Mardianto (2014:8) menyatakan bahwa rekrutmen diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan

yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi perusahaan.

Sedangkan Seleksi, Siagian (2015:131) menyatakan bahwa apabila sekelompok pelamar sudah diperoleh melalui berbagai kegiatan rekrutmen proses selanjutnya yaitu seleksi, seleksi proses yang terdiri dari berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang ditolak. Kegiatan rekrutmen dan seleksi tersebut mempunyai peranan penting karena kinerja para manajer tergantung pada sebagian kinerja bawahannya. Apabila seorang karyawan memiliki perilaku dan kemampuan yang kurang baik tentu kinerja manajer akan terganggu. Oleh sebab itu, dalam kegiatan tersebut perlu dikerjakan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen yang baik untuk menghindari kerugian baik eksternal maupun internal.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya adalah etos kerja. Etos kerja menggambarkan suatu sikap yang dimiliki oleh setiap individu / kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja sebagai suatu hal yang positif sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya. Etos kerja memiliki tiga fungsi yaitu sebagai pendorong timbulnya perbuatan, penggairah dalam aktivitas dan penggerak aktivitas (Darodjat, 2015:78). Salah satu ukuran kualitas karyawan dapat dilihat dari etos kerja karyawan, semakin tinggi etos kerjanya maka kualitas karyawan akan semakin baik. Demikian pula etos karyawan perlu untuk ditingkatkan, guna menghasilkan kinerja yang baik.

Pada penelitian ini, peneliti mengambil locus di perusahaan KFC cabang Cideng. Restoran KFC cabang Cideng merupakan salah satu restoran KFC yang ramai dikunjungi oleh pengunjung dengan waktu buka 24 jam, dengan kesuksesan KFC ini, menjadi daya tarik untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana sumber daya manusia di perusahaan yang besar ini. Tentunya sumber daya yang handal dan kompeten tak luput dari peranan sebuah aktivitas dalam penerimaan karyawan tersebut yang merupakan faktor untuk keunggulan bersaing bagi perusahaan KFC.

Perusahaan KFC di cabang Cideng dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan membuat serangkaian aktivitas-aktivitas yaitu seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan hingga tahap diterimanya bekerja sebagai karyawan baik itu kontrak maupun karyawan tetap. Tentunya karyawan yang dipekerjakan adalah karyawan yang handal dan kompeten dalam meningkatkan sebuah keunggulan bersaing, memiliki etos atau perilaku yang baik dalam melayani pelanggan dan guna mencapai visi misi KFC untuk menjadi perusahaan kelas dunia di bidang makanan. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu memahami dalam mengelola karyawan dari latar belakang yang berbeda, kemampuan dan keahlian sehingga karyawan bisa melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki.

Rekrutmen juga merupakan salah satu cara dalam menambah pegawai baru. Dalam proses rekrutmen memerlukan proses seleksi yang efektif, guna menciptakan sumber daya yang berkualitas. Sistem perekrutan dan seleksi yang dilakukan oleh KFC tidak hanya untuk menghasilkan karyawan yang

bekerja dalam jangka waktu panjang, tetapi untuk meningkatkan efektivitas perusahaannya.

Research Gap dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Potale, dkk (2017). Dalam penelitian ini menunjukkan dimana adanya pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Savitri, dkk (2016). Dalam penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara seleksi dan rekrutmen dengan kinerja. Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Rian (2017). Dalam penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh positif antara etos kerja dengan kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Andri, dkk (2015). Dalam penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara etos kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut serta adanya beberapa hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda, maka masih ada kesempatan bagi saya untuk melakukan penelitian kembali. Diharapkan dengan adanya rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif serta perilaku etos kerja yang dibangun dari pertama karyawan melamar hingga menjadi karyawan akan berdampak pada perkembangan dan kemajuan perusahaan kedepannya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja karyawan di perusahaan KFC di cabang Cideng. Dengan demikian, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FastFood Indonesia (KFC) cabang Cideng”**.

## **1.2.Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada KFC cabang Cideng ?
2. Bagaimanakah pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada KFC cabang Cideng ?
3. Bagaimanakah pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada KFC cabang Cideng ?

## **1.3.Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan untuk :

1. Mengetahui apakah rekrutmen mempengaruhi kinerja karyawan pada KFC cabang Cideng.
2. Mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada KFC cabang Cideng.
3. Mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada KFC cabang Cideng

## **1.4.Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan manajemen baik didunia

pendidikan maupun didunia kerja terutama tentang rekrutmen, seleksi, etos kerja dan kinerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan rekrutmen, seleksi, etos kerja dan kinerja karyawan, serta menjadi pelengkap referensi guna menambah dan memperluas pengetahuan dengan harapan bisa diterima dan diaplikasikan .

### **1.5.Sistematika Penulisan**

Sistematika penelitian dalam penelitian ini peneliti membagi kedalam 3 bagian yaitu sebagai berikut:

#### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, yang menampilkan landasan pemikiran baik dalam teori menurut para ahli maupun fakta yang terjadi. Rumusan masalah berisi tentang keadaan atau fenomena yang terjadi dilapangan yang memerlukan jawaban dari penelitian ini. Tujuan dan manfaat penelitian ini diharapkan bisa mengacu pada latar belakang ini. Pada bagian akhir ini adalah sistematika penulisan yang berisi mengenai penjelasan perbab guna mengetahui pada setiap bab yang ditulis dan diteliti.

**BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan mengenai landasan teori-teori yang relevan, diambil dari kutipan buku dan beberapa penelitian dari beberapa sumber serta hasil terdahulu yang bersangkutan dengan materi penelitian. Kerangka pemikiran berisi tentang jawaban sementara atas hasil permasalahan yang diteliti. Dan bab akhir yaitu berisi hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari variabel diatas yang dijabarkan dan masih harus diuji kebenarannya, sehingga menghasilkan jawaban atau pernyataan diterima dan ditolak.

**BAB 3 : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi mengenai tempat dan waktu meneliti, desain penelitian, operasional variabel dari variabel x dan y, dan yang terakhir bagaimana peneliti menjelaskan langkah - langkah pengerjaan dalam menyelesaikan penelitian menggunakan metode yang digunakan, teknik pengumpulan data, populasi, sampel dan sampling, instrumentasi variabel penelitian dan metode analisis dan pengujian hipotesis.

**BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi hasil implementasi dari metodologi penelitian yang telah diuraikan pada Bab 3, yaitu pertama gambaran objek penelitian secara rinci yang berisi sejarah, visi & misi, dan struktur organisasi. Kedua, analisis deskriptif meliputi deskriptif responden penelitian. Ketiga, analisis data dan pengujian

hipotesis menjelaskan bagaimana data diolah dan dianalisis secara rinci yang meliputi uji validitas reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas & uji autokorelasi), dan uji hipotesis (koefisien determinasi  $R^2$ , uji t dan uji f).Lalu terakhir, pembahasan penelitian melibatkan interpretasi hasil pengujian hipotesis.

## **BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian untuk menjawab permasalahan dan persoalan penelitian. Serta saran untuk kebaikan penelitian atau kelanjutan penelitian (jika memungkinkan)

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia menurut Wikipedia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Mangkunegara (2013:2) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasikan, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. (Hasibuan, 2017:10).

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. (Mangkunegara, 2017:2 )

#### **2.1.1.2.Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian akan dijabarkan sebagai berikut :

##### **1. Perencanaan**

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

##### **2. Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization*

*chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

### 3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

### 4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

### 5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

### 6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan

pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan

sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 10. Kedisiplinan.

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

#### 11. Pemberhentian.

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

### **2.1.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan-tujuan MSDM terdiri dari empat tujuan, yaitu :

#### 1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan.

## 2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

## 3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan social merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

## 4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

## **2.1.2 Rekrutmen**

### **2.1.2.1 Pengertian Rekrutmen**

Rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan (Handoko, 2011:86). Sedangkan, Marwansyah (2016:106) mengemukakan bahwa rekrutmen adalah serangkaian aktivitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan – tujuannya.

Dalam Wikipedia rekrutmen memiliki arti yaitu proses menarik, skrining dan memilih orang yang memenuhi syarat pekerjaan. Dari pengertian menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah aktivitas yang dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam mencari karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan diperusahaan.

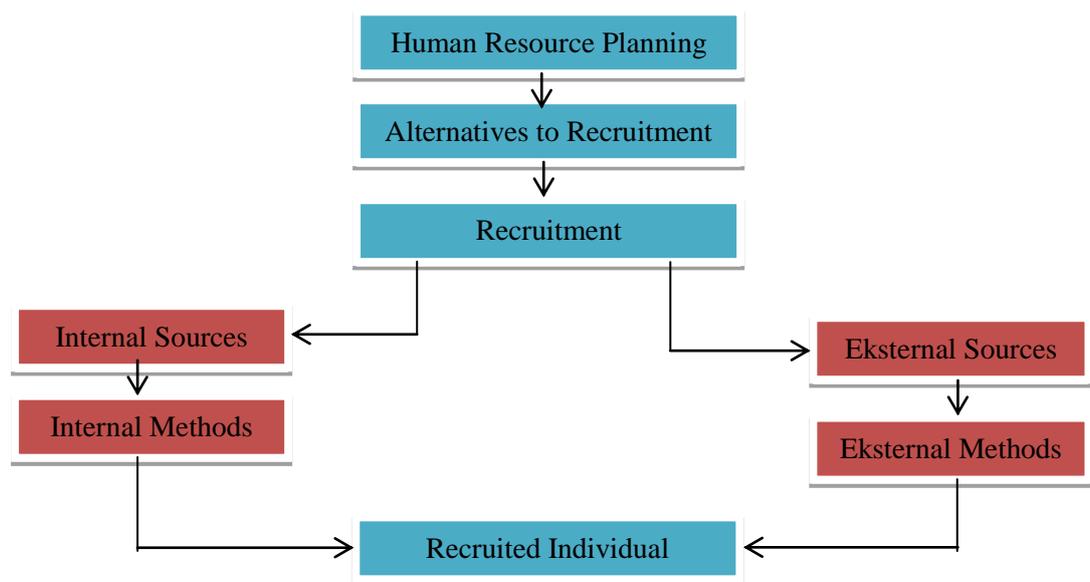
Supaya dapat melakukan proses rekrutmen secara efektif, harus tersedia informasi yang akurat dan berkelanjutan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai tugas pokok dan fungsi dalam organisasi. Keberhasilan proses rekrutmen dapat mempengaruhi kelancaran dan keberhasilan fungsi-fungsi dan aktivitas manajemen SDM lain yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilakukan. Adapun fungsi-fungsi tersebut adalah meliputi fungsi

penempatan/alokasi, fungsi pengembangan, fungsi kontrol dan adaptasi. Sedangkan aktivitas-aktivitas yang mengikuti rekrutmen adalah seleksi, orientasi dan promosi.

Proses rekrutmen sangat penting karena karyawan dengan cepat menjadi asset atau kewajiban berdasarkan bagaimana mereka menyumbang untuk nilai bagi organisasi perusahaan. (Mondy & Martocchio, 2016). Proses rekrutmen bertujuan untuk menarik calon pekerja yang *qualified*, jika tidak sesuai dengan *qualified* maka akan terjadi pemborosan waktu. Untuk menghindari pemborosan tersebut, rekrutmen harus menargetkan hanya pada calon pekerja yang memiliki kualifikasi dasar untuk jabatan itu.

### 2.1.2.2 Proses Rekrutmen

**Gambar 2.1 Proses Rekrutmen**



(Sumber :Mondy & Martocchio, 2016)

### 2.1.2.3 Sumber-sumber Rekrutmen

#### a. Sumber Internal

Sumber internal adalah karyawan yang akan mengisi kekosongan lowongan kerja yang diambil dari dalam perusahaan yakni dengan cara promosi dan rotasi karyawan yang memenuhi spesifikasi jabatan tersebut.

Keuntungan Rekrutmen Sumber Internal :

1. Meningkatkan semangat kerja.
2. Jarang terjadi kesalahan dalam penyeleksian.
3. Mendorong kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.
4. Tidak terburu-buru/gegabah dalam pengambilan keputusan.
5. Biaya pelatihan lebih hemat.
6. Mendorong pengembangan diri pada karyawan.

Kelemahan rekrutmen sumber internal :

1. Ada kemungkinan tidak cukupnya jumlah orang yang memiliki kualifikasi dalam perusahaan.
2. Umumnya, senioritas merupakan salah satu pertimbangan dalam promosi sehingga karyawan yang benar-benar mampu tidak memiliki kesempatan untuk mengisi posisi yang lowong.
3. Orang-orang yang lebih mampu dari eksternal tidak diberikan kesempatan untuk bergabung dengan perusahaan.
4. Untuk posisi yang memerlukan kreatif dan inovatif, sumber rekrutmen internal ini sulit untuk mendapatkan karyawan yang sesuai.

b. Sumber Eksternal

Sumber eksternal adalah karyawan yang mengisi jabatan yang lowong dilakukan penarikan dari sumber-sumber tenaga kerja diluar perusahaan. Menurut Siagian (2014), sumber eksternal terbagi menjadi 11 sumber, yaitu :

1. Pelamar langsung
2. Lamaran Tertulis
3. Lamaran berdasarkan informasi orang dalam
4. Iklan
5. Instansi Pemerintah
6. Perusahaan penempatan tenaga kerja
7. Perusahaan pencari tenaga kerja professional
8. Lembaga pendidikan
9. Organisasi Profesi
10. Serikat Pekerja
11. Balai latihan milik pemerintah

Keuntungan Rekrutmen Eksternal :

- 1) Bisa mendapatkan personal yang cocok untuk pekerjaan.
- 2) Membawakan ide dan teknik baru.
- 3) Cocok untuk perusahaan yang sedang berkembang dan memerlukan banyak pekerja baru.

Kelemahan Rekrutmen Eksternal :

- 1) Dapat menurunkan semangat kerja pada karyawan yang ada.

- 2) Menyebabkan kurang kompaknya anantara pekerja baru dengan pekerja lama.
- 3) Memerlukan biaya pengiklanan pada media, pengujian dan interview.

#### **2.1.2.4 Metode Rekrutmen Internal**

##### **1. Metode Tertutup**

Metode tertutup adalah ketika rekrutmen hanya diinformasikan kepada karyawan atau orang-orang tertentu saja yang meminta manajer untuk mengajukan karyawan yang akan dipromosi atau dirotasi.

##### **2. Metode Terbuka**

Metode terbuka adalah ketika rekrutmen diinformasikan secara meluas yaitu dengan cara pemasangan iklan baik lewat media cetak ataupun elektronik, agar tersebar luas kemasyarakat serta diperoleh banyak lamaran yang masuk sehingga kesempatan untuk memperoleh calon karyawan yang sesuai dengan tuntutan lebih besar.

#### **2.1.2.5 Indikator Rekrutmen Karyawan**

Menurut Hasibuan (2011:41) Indikator-indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain :

##### **1. Dasar Perekrutan**

Harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.

## 2. Sumber Perekrutan

### a. Sumber Internal

Memutasikan karyawan yang memenuhi standar dari jabatan yang lowong tersebut.

### b. Sumber Eksternal

Karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber sumber tenaga kerja diluar perusahaan.

## 3. Metode Perekrutan

### a. Metode Tertutup

Perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang orang tertentu saja.

### b. Metode Terbuka

Perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebar luaskan kemasyarakat.

### **2.1.2.6 Kendala-kendala Rekrutmen**

#### a. Kebijakan-kebijaksanaan Organisasi.

Berbagai kebijakan organisasi merupakan cermin utama berhasil atau tidaknya penarikan calon pegawai. Kebijakan organisasi yang akan mempengaruhi penarikan adalah kebijakan mengenai kompensasi dan kesejahteraan, promosi, status karyawan, dan sumber tenaga kerja.

b. Persyaratan Jabatan.

Semakin banyak persyaratan yang harus dimiliki pelamar maka pelamar semakin sedikit. Sebaliknya, jika persyaratannya sedikit pelamar akan semakin banyak.

c. Metode pelaksanaan Penarikan/rekrutmen.

Semakin terbuka penarikan melalui surat kabar, radio, atau TV pelamar semakin banyak. Sebaliknya semakin tertutup penarikan pelamar semakin sedikit.

d. Kondisi pasar tenaga kerja

Semakin besar penawaran tenaga kerja semakin banyak pula pelamar yang serius. Sebaliknya penawaran tenaga kerja sedikit, pelamar juga sedikit.

e. Solidaritas perusahaan

Solidaritas perusahaan diartikan besarnya kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan, misalnya besarnya perusahaan. Jika solidaritas perusahaan besar, pelamar semakin banyak. Sebaliknya jika solidaritas perusahaan rendah, pelamar sedikit.

f. Kondisi-kondisi lingkungan eksternal

Jika kondisi perekonomian tumbuh dengan cepat dan saingan banyak, pelamar akan sedikit. Sebaliknya jika tingkat perekonomian kecil/depresi, pelamar semakin banyak.

### **2.1.3 Seleksi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Seleksi**

Proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia (Siagian, : 2018). Dikatakan demikian karena apakah dalam organisasi terdapat sekelompok pegawai yang memenuhi tuntutan organisasional atau tidak sangat tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi itu dilakukan.

Seleksi adalah aspek rekrutmen yang terkait dengan penentuan calon pelamar atau calon ditunjuk untuk pekerjaan.(Amstrong, 2010). Proses memilih dari suatu kelompok dari pelamar individu terbaik cocok untuk posisi tertentu dan organisasi. (Mondy & Martocchio, 2016).

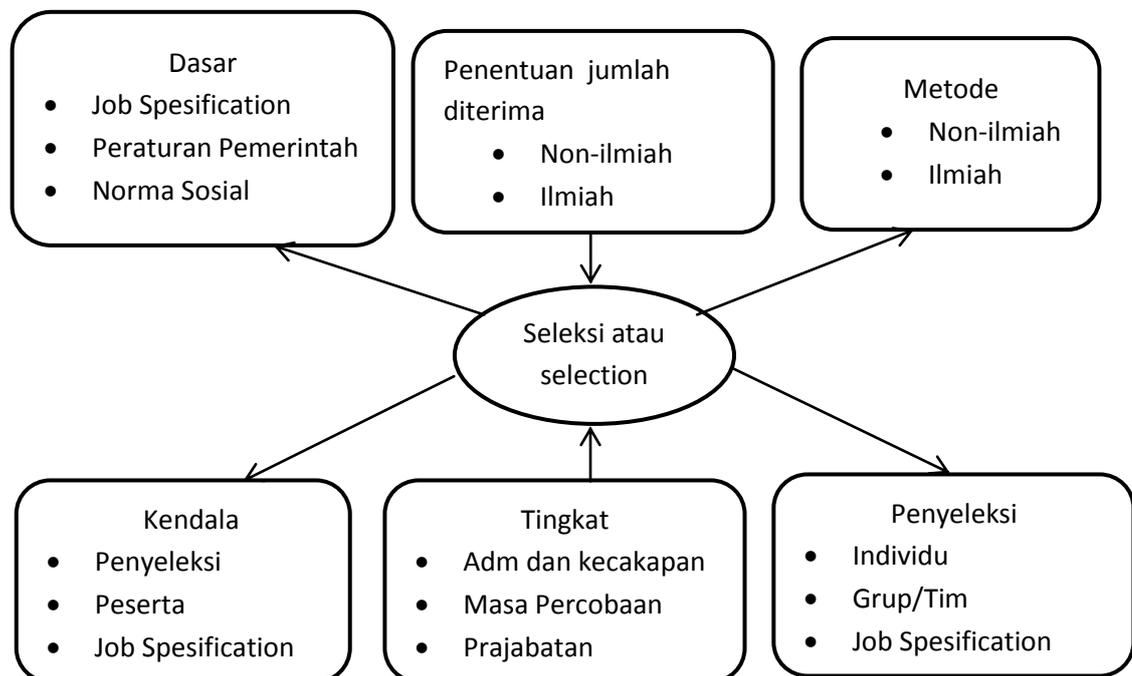
Berdasarkan dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa seleksi merupakan suatu proses dalam memilih kandidat pelamar yang berkualitas dan memenuhi kualifikasi yang sesuai oleh perusahaan atau organisasi untuk menduduki tempat jabatan yang tepat. Proses seleksi yang efektif dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan, sebaliknya keputusan seleksi yang kurang bagus dapat menimbulkan kerusakan yang sulit diperbaiki. Kegiatan seleksi ini sangat penting didalam proses sumber daya manusia, apabila salah dalam mengambil suatu keputusan kemungkinan akan terjadi penerimaan karyawan yang tidak sesuai atau tidak cocok dengan jabatan pekerjaan dan akan merugikan perusahaan tersebut.

### 2.1.3.2 Konsep dan Proses Seleksi

#### 1. Konsep Seleksi

Hasibuan (2006:65) menyatakan bahwa dalam menggambarkan konsep seleksi adalah sebagai berikut.

**Gambar 2.2 Konsep Seleksi**



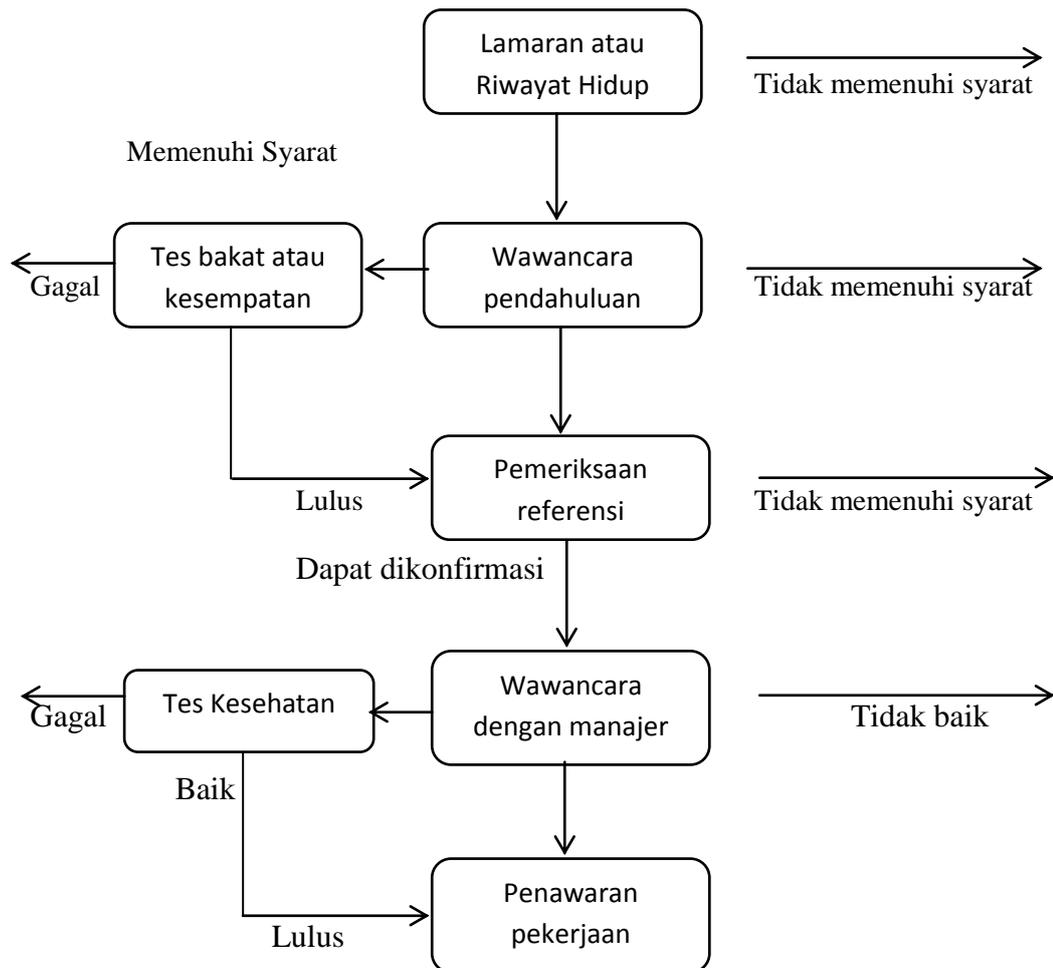
(Sumber :Hasibuan, 2006:65)

#### 2. Proses Seleksi

Dalam proses seleksi, dikenal dua system atau filosofi, yakni system gugur (*successive hurdles*) dan system kompensasi (*compensatory approach*). Pada sistem gugur, seorang peserta mengikuti tahap seleksi satu demi satu secara berjenjang. Jika tidak lulus pada satu tahap, peserta dinyatakan gugur dan tidak dapat mengikuti tahap seleksi berikutnya.

Adapun pada sistem kompensasi, peserta mengikuti seluruh tahap seleksi atau seluruh tes yang diberikan.

**Gambar 2.3 Proses Seleksi**



(Sumber :Hasibuan, 2006:65)

### 2.1.3.2 Teknik-teknik dan Metode Seleksi

#### 1. Teknik Seleksi

Ada beberapa teknik yang digunakan untuk melakukan seleksi karyawan. Teknik seleksi calon karyawan yaitu sebagai berikut :

a. Tes pengetahuan akademik

Tes pengetahuan akademik bertujuan untuk mengetahui tingkat penguasaan materi pengetahuan akademik calon pegawai. Materi tes yang diberikan harus disesuaikan dengan bidang pendidikan calon pegawai.

b. Tes Psikologis

Tes psikologis mengungkap kemampuan potensial dan kemampuan nyata calon pegawai. Beberapa tes psikologis yang diberikan untuk seleksi pegawai, antara lain :

- 1) Tes bakat mengukur kemampuan potensi (IQ), bakat khusus, seperti bakat ketangkasan mekanik, kemampuan daya abstraksi dan berhitung dan kemampuan persepsi calon pegawai.
- 2) Tes kecenderungan untuk berprestasi (*achievement test*), serta mengukur keterampilan dan pengetahuan calon pegawai dan mengukur kemampuan kerja baik bersifat lisan maupun tertulis.
- 3) Tes minat bidang pekerjaan (*interest test*), mengukur minat calon pegawai terhadap suatu jabatan atau bidang pekerjaan. Melalui tes ini, dapat diketahui apakah pilihan pekerjaan calon pegawai sesuai dengan minatnya.
- 4) Tes kepribadian (*personality test*), mengukur kedewasaan emosi, kesukaan bergaul, tanggung jawab, penyesuaian diri, objektivitas diri, sindrom ketakutan.
- 5) Tes kecerdasan (*intelligence test*) yaitu mengetes kepribadian mental pelamar dalam hal daya pikir secara menyeluruh dan logis.

## 2. Metode Seleksi

### a. Konsep metode wawancara

Wawancara seleksi merupakan salah satu teknik seleksi pegawai yang dilakukan dengan cara tanya jawab langsung untuk mengetahui data pribadi calon pegawai.

### b. Tujuan wawancara

Tujuan wawancara adalah untuk mendapatkan informasi yang tepat dari narasumber yang terpercaya. Wawancara dilakukan dengan cara penyampaian sejumlah pertanyaan dari pewawancara kepada narasumber.

### c. Isi wawancara

Wawancara berisikan :

- 1) Prestasi akademik
- 2) Kualitas pribadi (penampilan fisik, kemampuan berbicara, kosakata dan lain-lain)
- 3) Pengalaman kerja
- 4) Kompetensi interpersonal/komunikasi
- 5) Orientasi karier

### d. Jenis-jenis wawancara

Jenis wawancara, terdiri atas :

- 1) Wawancara tidak terstruktur (*the unstructured or nondirective interview*) yaitu wawancara yang dilakukan tanpa pedoman wawancara dan tidak menggunakan struktur/kerangka pertanyaan.

2) Wawancara terstruktur (*the structured or directive or patterned interview*) yaitu wawancara yang dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara dan struktur/kerangka pertanyaan yang jelas.

e. Metode wawancara

Dalam pelaksanaannya, terdapat beberapa metode wawancara, yaitu :

- 1) One-on-one interview, percakapan antara satu pewawancara dan satu pelamar;
- 2) Group interview, percakapan antara satu pewawancara dan beberapa pelamar sekaligus;
- 3) Board interview, percakapan antara beberapa dan satu atau beberapa pelamar;
- 4) Stress interview, wawancara yang secara sengaja ingin menciptakan suasana yang “menekan” pelamar, baik melalui pertanyaan maupun rekayasa kondisi saat wawancara berlangsung.

#### **2.1.3.4 Kualifikasi yang menjadi dasar seleksi**

Menurut M. Manularang (2011), (seperti yang dikutip I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama) beberapa kualifikasi yang menjadi dasar dalam proses seleksi adalah sebagai berikut;

a. Keahlian

Dasar keahlian merupakan salah satu indikator untuk menjadi acuan dalam seleksi. Keahlian dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu technical

skill yaitu keahlian yang harus dimiliki oleh karyawan pelaksana, human skill dimiliki oleh pimpinan menengah, dan conceptual skill dimiliki oleh pucuk pimpinan.

b. Pengalaman

Pengalaman cukup penting diperhatikan dalam proses seleksi. Perusahaan akan lebih cenderung untuk mencari calon tenaga kerja yang sudah berpengalaman dibanding calon tenaga kerja yang baru lulus sekolah. Karena calon tenaga kerja yang berpengalaman dipandang lebih mampu melaksanakan tugas, tentunya mencari tenaga kerja yang berpengalaman dengan tingkat kecerdasan yang tinggi.

c. Umur

Umur mendapat perhatian khusus dalam proses seleksi karena umur mempengaruhi kondisi fisik dan mental tenaga kerja, kemampuan dan tanggung jawab.

d. Jenis kelamin

Menjadi pertimbangan khusus dalam proses seleksi terutama untuk sifat pekerjaan tertentu, waktu kerja, dan peraturan pemerintah.

e. Pendidikan pelatihan

Yang dialami oleh pelamar akan menentukan hasil seleksi. Pendidikan meliputi pendidikan formal dan informal.

f. Keadaan fisik

Keadaan fisik seorang pelamar akan menentukan hasil seleksi. Perusahaan senantiasa mengutamakan tenaga kerja yang sehat jasmani dan rohani, dengan postur tubuh yang cukup baik.

g. Tampang

Adalah keseluruhan penampilan dan kerapihan seseorang yang tampak dari luar. Pada umumnya tampang merupakan kualifikasi tambahan tetapi amat penting untuk mempertimbangkan dalam proses seleksi.

h. Bakat

Yaitu pembawaan yang mudah untuk dikembangkan, cepat menangkap dan mengerti. Bakat yang diperlukan dalam proses seleksi adalah bakat nyata yang betul-betul bisa dikembangkan dengan menonjol.

i. Temperamen

Yaitu pembawaan seseorang yang tidak dapat dipengaruhi oleh pendidikan dan lingkungan dan berhubungan langsung dengan sifat emosi. Temperamen merupakan sifat yang mempunyai dasar bersumber dari faktor jasmani, seperti periang, tenang, bersemangat, pemarah, pemurah, pesimis, bersuara keras dan pendiam.

j. Karakter

Karakter seseorang bisa diubah melalui pendidikan dan lingkungan. Dengan demikian dalam proses seleksi karakter sangat penting dipertimbangkan untuk memperoleh calon tenaga kerja yang berkualitas tinggi.

### **2.1.3.5 Indikator Seleksi**

Indikator-indikator seleksi antara lain :

1. Seleksi dilakukan setelah rekrutmen
2. Seleksi dilakukan secara efisien dan efektif
3. Tes potensi akademik
4. Tes kesehatan
5. Tes psikologis dalam seleksi
6. Tes wawancara

### **2.1.3.6 Kendala-kendala Seleksi**

Pelaksanaan seleksi selalu ada kendalanya walaupun telah direncanakan secara cermat. Hal ini terjadi karena yang akan diseleksi adalah manusia yang mempunyai pikiran, dinamika, dan harga diri. Seleksi pelamar jauh lebih sulit dari pada memilih mesin-mesin yang akan dipergunakan. Hasibuan, (2017:63). Adapun kendala-kendala itu, antara lain :

- 1) Tolok Ukur

Kendala tolok ukur adalah kesulitan untuk menentukan standar tolok ukur yang akan digunakan mengukur kualifikasi-kualifikasi seleksi secara objektif. Misalnya mengukur kejujuran, kesetiaan dan prakarsa dari pelamar mengalami kesulitan. Bobot nilai yang diberikan sering didasarkan pada pertimbangan yang subjektif saja.

## 2) Penyeleksi

Kendala penyeleksi adalah kesulitan mendapatkan penyeleksi yang benar-benar *qualified*, jujur dan objektif penilaiannya. Penyeleksi sering memberikan nilai atas pertimbangan peranannya, bukan atas fisis pikirnya, bahkan pengaruh efek “halo” sulit dihindarkan.

## 3) Pelamar

Kendala pelamar adalah kesulitan untuk mendapatkan jawaban yang jujur dari pelamar. Mereka selalu berusaha memberikan jawaban mengenai hal-hal yang baik-baik saja tentang dirinya sedang hal-hal yang kurang baik disembunyikannya. Hal ini terjadi karena pelamar adalah manusia yang mempunyai pikiran, kepintaran, dan kelihaihan untuk mengelabui penyeleksi.

Untuk mengurangi kendala-kendala ini perlu dilakukan kebijaksanaan seleksi secara bertingkat karena semakin banyak tingkatan seleksi yang dilakukan maka semakin cermat dan teliti penerimaan karyawan. (Hasibuan, 2016:69-70).

## 2.1.4 Etos

### 2.1.4.1 Pengertian Etos

Etos berasal dari bahasa Yunani “ethos” yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Dalam kamus besar bahasa Indonesia Etos Kerja merupakan

semangat kerja yang menjadi karakteristik dan keyakinan seseorang maupun suatu kelompok. Secara terminologis kata etos, yang mengalami perubahan makna yang meluas. Digunakan dalam tiga pengertian berbeda yaitu :

1. Suatu aturan umum atau cara hidup.
2. Suatu tatanan aturan perilaku.
3. Penyelidikan tentang jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku.

Etos kerja adalah refleksi dari sikap hidup yang mendasar maka etos kerja pada dasarnya juga merupakan cerminan dari pandangan hidup yang berorientasi pada nilai-nilai yang berdimensi transenden.

Sinamo (2011) menyatakan bahwa etos kerja sebagai seperangkat perilaku kerja positif yang tumbuh dari kesadaran, pengetahuan dan keyakinan kuat pada sehimunan prinsip luhur tertentu.

Dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan etos kerja merupakan sikap, kepribadian dan perilaku positif setiap individu yang mendasari nilai-nilai budaya dan pengetahuan untuk mengembangkan suatu semangat dan motivasi dalam mencapai suatu tujuan.

#### **2.1.4.2 Fungsi Etos Kerja**

Dibawah ini merupakan beberapa fungsi etos kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Fungsi etos kerja sebagai pendorong timbulnya perbuatan.
2. Fungsi etos kerja sebagai penggairah dalam aktivitas.

3. Etos kerja berfungsi sebagai penggerak.

#### **2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja**

1. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai. Sistem nilai ini tentunya akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berfikir, bersikap dan bertindak seseorang pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika ia sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Dengan demikian, kalau ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu pembangunan, jelaslah bahwa agama kan turut menentukan jalannya pembangunan atau modernisasi.

2. Budaya

Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

3. Sosial politik

Tinggi rendahnya etos kerja pada masyarakat terpengaruh dari ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan bisa menikmati hasil kerja keras secara penuh.

4. Kondisi lingkungan (geografis)

Lingkungan alam yang mendukung, menjadi pengaruh manusia yang ada didalamnya melaksanakan usaha bisa mengelola dan mendapat

manfaat dan bahkan bisa mengundang pendatang untuk ikut serta mencari penghidupan pada lingkungan tersebut.

#### 5. Pendidikan

Etos kerja tidak bisa dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia nya, peningkatan sumber daya manusia akan menjadikan seseorang memiliki etos kerja keras.

#### 6. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja pada masyarakat, terpengaruh dari ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang dapat memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan bisa menikmati hasil kerja keras mereka dengan semangat yang tinggi.

#### 7. Motivasi intrinsik individu

Individu yang akan mempunyai etos kerja yang tinggi yaitu individu yang memiliki motivasi tinggi, etos kerja adalah sebuah pandangan dan sikap yang berdasarkan dari nilai-nilai yang diyakini seseorang.

### **2.1.4.4 Ciri-ciri Etos Kerja**

Dibawah ini merupakan ciri-ciri yang mencerminkan sikap etos kerja ialah sebagai berikut :

1. Kecanduan terhadap Waktu.
2. Memiliki Moralitas yang bersih (ikhlas).
3. Memiliki Kejujuran.
4. Memiliki Komitmen.

5. Kuat Pendirian (konsisten).

#### **2.1.4.5 Cara menumbuhkan sikap Etos Kerja**

Sinamo (2011) juga mengemukakan cara menumbuhkan sikap etos kerja dalam bukunya dengan judul 8 Etos Kerja Profesional, ialah sebagai berikut :

1. Kerja itu sebagai rahmat (saya bekerja tulus sepenuh rasa syukur).
2. Kerja itu adalah amanah (saya bekerja penuh dengan tanggung jawab).
3. Kerja itu adalah panggilan (saya bekerja tuntas dengan penuh integritas).
4. Kerja itu adalah aktualisasi (saya bekerja keras dengan penuh semangat).
5. Kerja itu adalah ibadah (saya bekerja serius dengan penuh kecintaan).
6. Kerja itu adalah seni (saya bekerja cerdas dengan penuh kreativitas).
7. Kerja itu adalah kehormatan (saya bekerja dengan penuh ketekunan dan keunggulan).
8. Kerja itu adalah pelayanan (saya bekerja paripurna penuh dengan kerendahan hati).

Adapun cara mengembangkan etos kerja, yaitu :

- 1) Bekerja dengan bidang yang kita sukai.
- 2) Membuat pembagian kerja dalam kelompok.
- 3) Melakukan evaluasi terhadap hasil kerja
- 4) Memecahkan masalah dengan solusi bukan dengan kambing hitam.

#### **2.1.4.6 Indikator Etos Kerja**

Menurut Sinamo (2011:45) Indikator-indikator untuk mengukur etos kerja adalah sebagai berikut :

1. Kerja adalah rahmat
2. Kerja adalah amanah
3. Kerja adalah panggilan
4. Kerja adalah aktualisasi
5. Kerja adalah ibadah
6. Kerja adalah seni
7. Kerja adalah kehormatan
8. Kerja adalah pelayanan

#### **2.1.5 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.5.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja berasal dari *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. (Wibowo, 2011).

Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Setyawan (2018) Kinerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

#### **2.1.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.**

##### **a. Faktor Internal**

Faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, misalnya kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan dan motivasi pegawai.

##### **b. Faktor Eksternal**

Faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya gaya kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi, dan system manajemen yang terdapat diperusahaan.

### **2.1.5.3 Dimensi Kinerja Karyawan**

Menurut Edison dkk (2016:195) dimensi kinerja terdiri dari :

1. Target

Target merupakan indicator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

4. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

### **2.1.5.4 Indikator Kinerja**

Menurut Setiawan dan Dewi (2014:147) menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indicator-indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan penyelesaian tugas.

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Kesesuaian jam kerja.

Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

3. Tingkat Kehadiran.

Jumlah ketidak hadirannya karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

4. Kerjasama antar karyawan.

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

5. Kepuasan kerja.

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang ditampilkan ini adalah penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan. Hal ini sebagai acuan pembandingan untuk mencari persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan					
No	Peneliti (Tahun)	Variabel		Hasil	Perbedaan Pendapat
		Dependen	Independen		
1	Rindi Rando (2016)	Kinerja Karyawan (Y)	Rekrutmen (X1), Kompensasi (X2)	(+) Signifikan	Adanya Pengaruh parsial X1 terhadap Y yang bernilai positif
2	Muhammad Mustakim (2015)	Kinerja Karyawan (Y)	Rekrutmen (X1), Seleksi (X2)	(+) Signifikan	Adanya pengaruh parsial X1 terhadap Y yang lebih dominan dan bersifat positif
3	Aris Widodo (2017)	Kinerja Karyawan (Y)	Rekrutmen (X1), Seleksi (X2)	(+) Signifikan	Adanya Pengaruh Parsial X1 terhadap Y dan bersifat positif
4	Muhammad Rizki (2017)	Kinerja Karyawan (Y)	Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), Kompetensi (X3)	(+) Signifikan	Ada pengaruh X1 terhadap Y, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (2,058) > t_{tabel} (2,037)$
5	Ria Erawati Avena (2018)	Kinerja Karyawan (Y)	Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), Pengembangan (X3)	(+) Signifikan	Adanya pengaruh X1 terhadap Y dengan uji parsial menunjukkan signifikan
Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan					
No.	Peneliti (Tahun)	Variabel		Hasil	Perbedaan Pendapat
		Dependen	Independen		
1	Arina Murti (2017)	Kinerja Karyawann (Y)	Rekrutmen (X2), Seleksi (X2)	(+) Signifikan	Adanya pengaruh X2 terhadap Y dengan uji parsial menunjukkan signifikan
2	Syaibatul Aslamiyah Ginting (2018)	Kinerja Karyawan (Y)	Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), Kompeteten si (X3)	(+) Signifikan	Adanya pengaruh secara parsial X2 terhadap Y yang bernilai positif
3	Fajar Setiawan (2015)	Kinerja Karyawan (Y)	Rekrutmen (X1), Seleksi (X2),	(+) Signifikan	Adanya pengaruh positif X2 terhadap Y dengan tingkat signifikan 0,037

			Pelatihan (X3)		<0,05
4	Yana Ristianingsih (2018)	Kinerja Karyawan (Y)	Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), Pelatihan (X3)	(+) Tidak Signifikan	Adanya pengaruh positif X2 terhadap Y dengan uji parsial 0,574 > 0,05 tidak signifikan
5	Isnawati (2017)	Kinerja Karyawan (Y)	Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), Gaji (X3)	(-) Signifikan	Tidak ada pengaruh yang signifikan dengan $t_{hitung} -4,091 < t_{tabel} 2,0,60$
<b>Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan</b>					
No.	Peneliti (Tahun)	Variabel		Hasil	Perbedaan Pendapat
		Dependen	Independen		
1	Nurul Septiani (2017)	Kinerja Karyawan (Y)	Etos kerja (X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3)	(+) Signifikan	Adanya Pengaruh X1 terhadap Y dengan uji parsial menunjukkan signifikan.
2	Flora Neltji Kedoh (2017)	Kinerja Karyawan (Y)	Coaching (X1), Motivasi (X2), Etos Kerja (X3)	(+) Signifikan	Adanya Pengaruh X3 terhadap Y dengan Uji Parsial menunjukkan Signifikan.
3	Rian Oztary Hardiansyah (2017)	Kinerja Karyawan (Y)	Etos Kerja (X1), Disiplin (X2)	(+) Signifikan	Adanya pengaruh positif X1 terhadap Y dengan koefisien beta 0,256
4	Afiatun Nadipah (2016)	Kinerja Karyawan (Y)	Etos Kerja Islam (X1), Motivasi Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3)	(+) Signifikan	Adanya pengaruh positif X1 terhadap Y dengan nilai t test = 5,776 dan sig 0,000 jauh lebih kecil dari nilai alpha 0,005 yang menunjukkan signifikan.

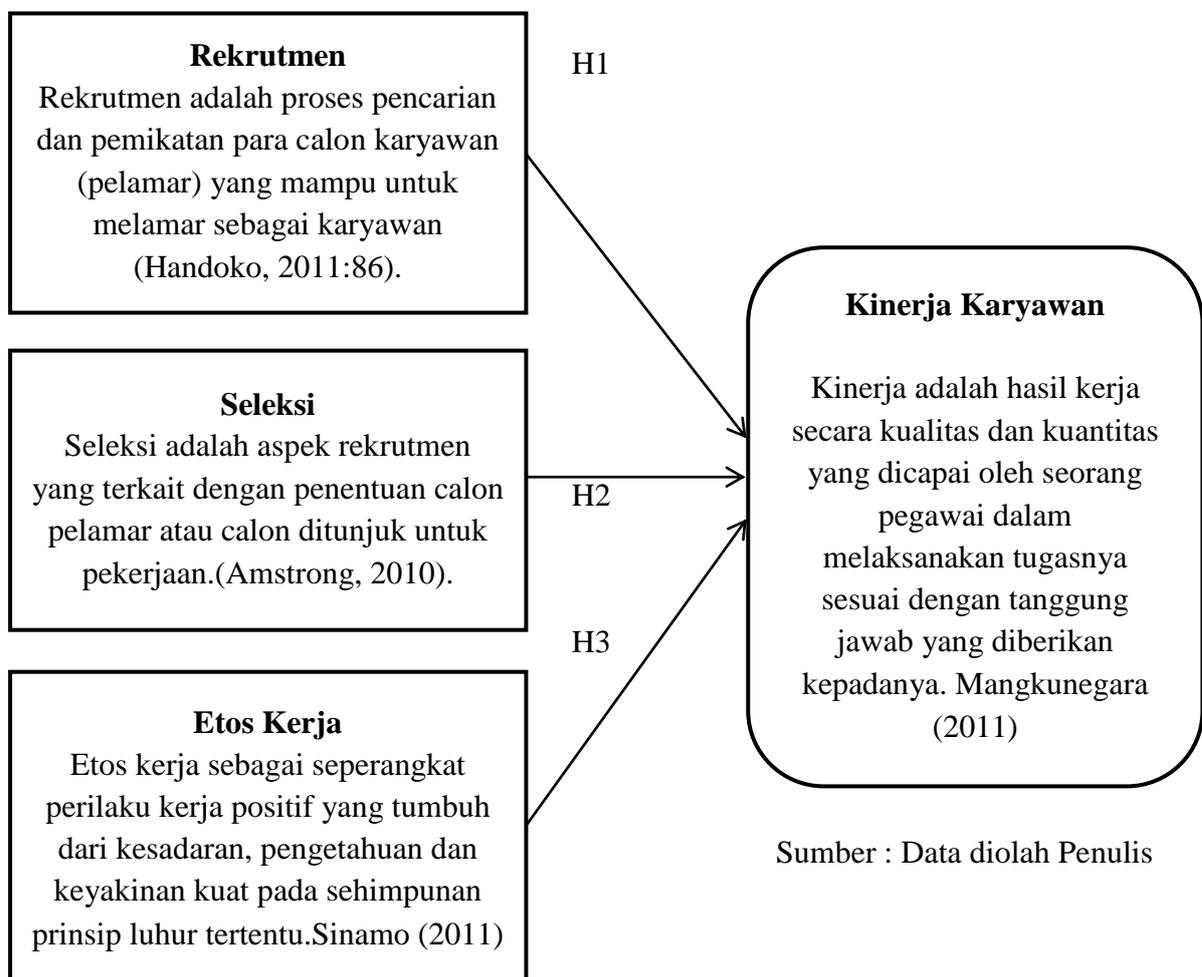
### 2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penilitan ini, yaitu untuk variabel bebas

(*Independen variabel*) ada Rekrutmen ( $X_1$ ), Seleksi ( $X_2$ ), dan Etos Kerja ( $X_3$ ). Sedangkan untuk variabel terikat (*Dependen variabel*) adalah Kinerja Karyawan (Y).

Ria Erawati Avena (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa Rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BTN Syariah Yogyakarta. Syaibatul Aslamiyah Ginting (2018) Hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Rian Oztary Hardiansyah (2017) Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang.

**Gambar 2.4 Kerangka Pemikiran Penelitian**



## 2.4 Hipotesis

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban/dugaan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Untuk bisa memastikan kebenaran dari pendapat tersebut, maka suatu hipotesis harus diuji atau dibuktikan kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian.

Berdasarkan kerangka berfikir, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada KFC cabang Cideng.

H2 : Terdapat pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada KFC cabang Cideng.

H3 : Terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada KFC cabang Cideng.

## BAB 3

### METODELOGI PENELITIAN

#### 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

##### 3.1.1 Tempat Penelitian

Tempat atau lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Fast Food Indonesia Tbk/KFC cabang Cideng, yang beralamat di Jl. Tanah Abang II No.85, RW 4, Petojo Selatan, Kecamatan Gambir, Kota, Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, 10160.

##### 3.1.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada jam kerja kantor dari mulai pukul 07 s/d 15 WIB dan pada jam kerja restoran yaitu 24 jam. Dibawah ini adalah matrik jadwal kegiatan penelitian untuk memudahkan informasi yang sudah diperoleh.

**Tabel 3.1 Matrik Kegiatan Penelitian**

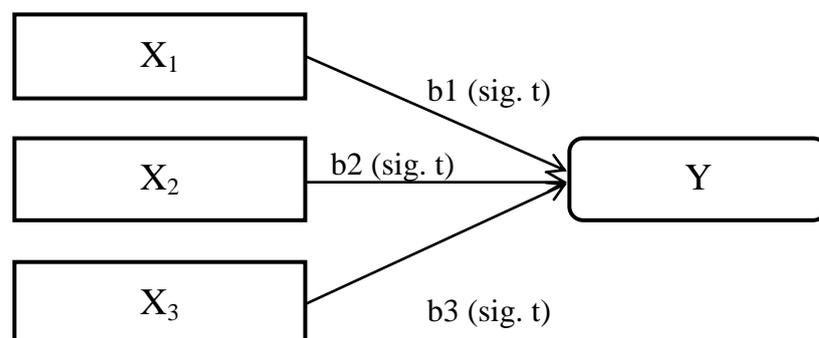
No	Kegiatan	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug
1	Penelitian Pendahuluan	■	■							
2	Penyusunan Proposal		■	■						
3	Pengumpulan Data				■	■				
4	Analisis Data					■	■	■		
5	Penyusunan Laporan						■	■	■	■

### 3.2 Disain Penelitian

Disain penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) atau penolakan dalam bentuk dokumen data empiris lapangan.

Penelitian ini menguji pengaruh rekrutmen (variabel  $X_1$ ), seleksi (variabel  $X_2$ ) dan etos kerja (variabel  $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (variabel  $Y$ ) pada PT. Fast Food Indonesia Tbk. Terdapat empat variabel penelitian yaitu, 3 variabel independen dan satu variabel dependen. Adapun kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Gambar 3.1 Disain Penelitian**



Sumber : Data diolah Penulis

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi/Konsep	Indikator	Item	Skala
Rekrutmen (X1)	Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan – tujuannya. ( <b>Marwansyah, 2016:106</b> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dasar Perekrutan</li> <li>2. Sumber Perekrutan : Sumber internal &amp; Sumber eksternal</li> <li>3. Metode Perekrutan : metode tertutup &amp; metode terbuka</li> </ol>	1 1 1 1 1 1	Likert
Seleksi (X2)	Seleksi adalah proses memilih dari suatu kelompok dari pelamar individu terbaik cocok untuk posisi tertentu dan organisasi. ( <b>Mondy &amp; Martocchio, 2016</b> ).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tes Akademik</li> <li>2. Tes kesehatan</li> <li>3. Tes Psikologis</li> <li>4. Wawancara</li> </ol>	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	Likert
Etos Kerja (X3)	Etos kerja sebagai seperangkat perilaku kerja positif yang tumbuh dari kesadaran, pengetahuan dan keyakinan kuat pada sehimpunan prinsip luhur tertentu. ( <b>Sinamo, 2011</b> ).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerja adalah rahmat</li> <li>2. Kerja adalah amanah</li> <li>3. Kerja adalah panggilan</li> <li>4. Kerja adalah aktualisasi</li> <li>5. Kerja adalah ibadah</li> <li>6. Kerja adalah seni</li> <li>7. Kerja adalah kehormatan</li> <li>8. Kerja adalah pelayanan</li> </ol>	1 1 1 1 1 1 1 1	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. ( <b>Mangkunegara, 2011</b> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketepatan penyelesaian tugas</li> <li>2. Kesesuaian jam kerja</li> <li>3. Tingkat kehadiran</li> <li>4. Kerjasama antar karyawan</li> <li>5. Kepuasan kerja</li> </ol>	1 1 1 1 1 1	Likert

### **3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.(Sugiyono, 2017:80). Dalam penelitian ini, populasinya adalah karyawan KFC cabang Cideng.Adapun populasi berjumlah 50 orang.

#### **3.4.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. (Sugiyono, 2017:81). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di KFC cabang Cideng.Karena jumlah populasinya adalah 50 orang, maka sampel yang digunakan adalah keseluruhan jumlah karyawan. Dalam penelitian ini ,sampel yang dipakai adalah sampel jenuh (kurang dari 100 orang) dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

#### **3.4.3 Metode Sampling**

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan.Teknik pengambilan sampling ada dua, yaitu *Probability Sampling dan Non Probability Sampling*.Jika jumlah

populasi penelitian kurang dari 100 orang maka sampel yang diambil ialah keseluruhan karyawan, namun apabila populasi penelitian lebih dari 100 orang maka yang diambil untuk penelitian ialah 15-20% atau lebih. Adapun teknik sampling yang digunakan peneliti adalah *Non Probability Sampling* yaitu *Saturation Sampling* (sampel jenuh) karena populasi yang digunakan kurang dari 100 orang maka semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini data yang digunakan peneliti adalah data primer. Sumber primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016:308). Dalam penelitian ini, data primer yang digunakan adalah wawancara, kuesioner dan observasi baik di kantor PT. Fast Food Indonesia Tbk maupun di Store KFC cabang Cideng.

Adapun Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah :

#### **a. Wawancara**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara dilakukan kepada *Human Resource* PT. Fast Food Indonesia Tbk/KFC dan Manager Store KFC cabang Cideng.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. (Sugiyono, 2016:199). Kuesioner diberikan kepada karyawan pada saat waktu istirahat dan bergantian sesuai dengan jadwal sifit setiap karyawan KFC cabang Cideng.

c. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. (Sugiyono, 2016:203). Observasi dilakukan dengan melihat langsung di lapangan yang digunakan untuk menentukan faktor layak yang didukung melalui wawancara dan penyebaran kuesioner.

### 3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun social yang diamati. (Sugiyono, 2015:102). Instrument penelitian yang digunakan adalah beberapa pertanyaan serta kuesioner yang diberikan kepada responden yang menjadi sampel data penelitian pada saat observasi maupun wawancara.

Dalam penelitian ini, variabel penelitian menggunakan skala ordinal. Skala ordinal digunakan untuk memberikan informasi nilai pada jawaban kuesioner. Setiap variabel diukur menggunakan instrumen pengukuran dalam bentuk kuesioner berskala ordinal yang memenuhi pernyataan tipe *Skala Likert's*.

Skala Likert merupakan alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian, indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. (Sugiyono, 2015:93)

**Tabel 3.3 Tabel Skala Likert**

No	PERNYATAAN	SKOR
1	SS (Sangat Setuju)	5
2	S (Setuju)	4
3	N (Netral)	3
4	TS (Tidak Setuju)	2
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

### **3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis**

#### **3.7.1 Rancangan Metode Analisis**

##### **3.7.1.1 Analisis Kuantitatif atau Uji Instrumen**

###### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Ghazali, 2016:52-53). Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan angka nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka item

dikatakan valid dan sebaliknya jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka item dikatakan tidak valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan angka *cronbach alpha* dengan ketentuan nilai *cronbach alpha* minimal adalah 0,6 artinya jika nilai *cronbach alpha* yang didapatkan dari hasil perhitungan spss lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan kuesioner tersebut reliabel, sebaliknya jika *cronbach alpha* lebih kecil dari 0,6 maka disimpulkan tidak reliabel.

### **3.7.1.2 Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Untuk itu perlu suatu pembuktian uji statistik normalitas yang menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dalam spss. Dengan uji ini dapat diketahui apakah distribusi nilai-nilai sampel yang teramati berdistribusi normal, dengan membandingkan probabilitas yang diperoleh dengan taraf signifikan 0,05 jika  $p > 0,05$  maka data berdistribusi normal.

#### **b. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya) (Ghozali, 2012:110). Pengujian

autokorelasi dilakukan dengan uji *durbin Watson* dengan membandingkan nilai *durbin Watson* ( $d$ ) dengan nilai *durbinwatsontabel*, yaitu batas atas ( $d_u$ ) dan batas bawah ( $d_L$ ).

Adapun kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

1. Jika  $0 < d < d_L$ , maka terjadi autokorelasi positif.
2. Jika  $d_L < d < d_u$ , maka tidak ada kepastian terjadi autokorelasi atau tidak.
3. Jika  $d - d_L < d < 4$ , maka terjadi autokorelasi negatif.
4. Jika  $4 - d_u < d < 4 - d_L$ , maka tidak ada kepastian terjadi autokorelasi atau tidak.
5. Jika  $d_u < d < 4 - d_u$ , maka tidak terjadi autokorelasi positif maupun negatif.

### 3.7.1.3 Uji Regresi Linier Ganda

Analisis ini merupakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh ketiga variabel. Rumus regresi ganda :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

$b_1$  = Koefisien regresi variabel Rekrutmen

$b_2$  = Koefisien regresi variabel Seleksi

$b_3$  = Koefisien regresi variabel Etos Kerja

$X_1$  = Rekrutmen

$X_2$  = Seleksi

$X_3$  = Etos Kerja

### 3.7.1.4 Uji Hipotesis

#### a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2012:97) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya, jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

$Kd$  = Koefisien Determinasi

$R^2$  = Koefisien Korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

1. Jika  $Kd$  mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* lemah.
2. Jika  $Kd$  mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel *independent* variabel *dependent* kuat.

**b. Uji Parsial (uji t)**

Uji t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial (Ghozali, 2012:98)

Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t yaitu sebagai berikut :

- 1) Jika nilai probabilitas  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**c. Uji Simultan (uji statistic F)**

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Ghazali, 2012:98).

Untuk menguji hipotesis digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

1. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha$ - 5%, maka  $H_0$  diterima.
2. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha$ - 5%, maka  $H_a$  diterima.

### 3.7.2 Rancangan Pengujian Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis ini menggunakan tingkat presisi ( $\alpha$ ) = 5% = 0,05 yang dilakukan terhadap masing-masing hipotesis variabel sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada KFC cabang Cideng.
2. Terdapat pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada KFC cabang Cideng.
3. Terdapat pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KFC cabang Cideng.

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Gambaran Objek Penelitian

Gambaran umum objek penelitian yang dimaksud adalah gambaran yang menerangkan suatu objek yang berhubungan dengan situasi, kondisi, sarana prasarana, kegiatan atau keadaan dari objek yang berkaitan dengan penelitian.

Adapun objek yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah pengaruh rekrutmen seleksi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fastfood Indonesia, Tbk (KFC) cabang Cideng. Rekrutmen, seleksi dan etos kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat jika pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan etos kerja dilakukan dengan baik.

Rekrutmen diidentifikasi sebagai variabel bebas (*independent variabel*) yang bersimbol  $X_1$ , variabel bebas  $X_2$  adalah seleksi dan variabel bebas  $X_3$  adalah etos kerja, sedangkan kinerja karyawan diidentifikasi sebagai variabel terikat (*dependent variabel*) yang bersimbol  $Y$ .

##### 4.1.1.1 Sejarah Perusahaan

PT. Fastfood Indonesia Tbk (KFC) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang makanan cepat saji dan merupakan salah satu bisnis terbesar global industri makanan. KFC (Kentucky fried chicken)

yang diciptakan dan didirikan pertama kali di Corbin oleh Colonel Harland Sanders pada tahun 1955 dengan usia 65 tahun. PT. Fastfood Indonesia Tbk adalah pemilik tunggal waralaba KFC di Indonesia, didirikan oleh Gelael Group pada tahun 1978 sebagai pihak pertama yang memperoleh waralaba KFC untuk Indonesia. Restoran pertama di Indonesia memulai operasi pada bulan Oktober 1979 di Jalan Melawai, Jakarta dan memperoleh kesuksesan. Kesuksesan outlet ini diikuti dengan pembukaan outlet-outlet di Jakarta hingga ke kota-kota besar lainnya di Indonesia. Keberhasilan yang terus diraih dalam pengembangan merek menjadikan KFC sebagai bisnis waralaba cepat saji yang dikenal luas dan dominan di Indonesia.

Perseroan memperoleh hak untuk menggunakan merek KFC dari pemilik waralaba saat ini, *Yum! Asia Franchise Pte Ltd*, suatu bagian dari *Yum! Restaurants International (YRI)*. (YRI) sendiri adalah sebuah badan usaha dari *Yum! Brands Inc*, sebuah perusahaan public di Amerika Serikat yang juga pemilik waralaba dari empat merek ternama lainnya, yakni *Pizza Hut*, *Taco Bell*, *A&W* dan *Long John Silvers*. Pada akhir 2011, dua merek lainnya yaitu, *A&W* dan *Long John Silvers* sudah tidak bergabung lagi dalam *Yum!Brand Inc*. Bahkan dengan keluarnya kedua merek ini tidak mengubah posisi *Yum!Group* sebagai jaringan restoran cepat saji terbesar dan terbaik di dunia dalam memberikan variasi pilihan restoran ternama. Selain itu, untuk kategori ayam goreng cepat saji, tidak ada merek

lain yang dapat mengalahkan KFC, KFC juga telah mendapatkan sertifikat halal dari Majelis Ulama Indonesia (MUI)

KFC telah menjadi *brand* hidangan cepat saji yang paling dominan dan dikenal luas sebagai jaringan cepat saji dinegeri ini. Pada saat ini, perseroan memiliki 500 restoran dan karyawan sekitar 16.365 yang tersebar di seluruh Indonesia. Perseroan senantiasa mengamati posisi pasar dan nilai KFC secara keseluruhan, mengevaluasi berbagai masukan dari konsumen untuk meningkatkan kualitas produk, layanan sarana atau fasilitas yang tersedia di KFC. Dalam mengevaluasi masukan dari konsumen, KFC memiliki standar survei atau penilaian yang dapat dilakukan oleh konsumen yang disebut *Guest Experience Survey* (GES).

Menjaga hubungan baik dan memberikan kepuasan melebihi yang diharapkan dengan menjalankan CMS (CHAMPS Management System) disetiap restoran untuk memastikan kebersihan restoran (*Cleanliness*), keramahtamahan dalam melayani pelanggan (*Hospitality*), ketepatan dalam menerima dan menyiapkan pesanan (*Accuracy*), memastikan perawatan restoran yang terbaik (*Maintenance*), konsistensi dalam menyajikan produk bermutu tinggi setiap saat (*Product*), dan kecepatan layanan selalu dijalankan (*Speed of Service*).

**Visi :**

Selalu menjadi merek restoran cepat saji nomor 1 di Indonesia dan mempertahankan kepemimpinan pasar dengan menjadi restoran yang termodern dan terfavorit dalam segi produk, harga, pelayanan dan fasilitas.

**Misi :**

Semakin memperkuat citra merek KFC dengan strategi-strategi dan ide-ide yang inovatif, terus meningkatkan suasana bersantap yang tiada bandingannya dan konsisten memberikan produk, layanan serta fasilitas restoran yang selalu berkualitas mengikuti kebutuhan dan selera konsumen yang terus berubah.

**Obyektif :**

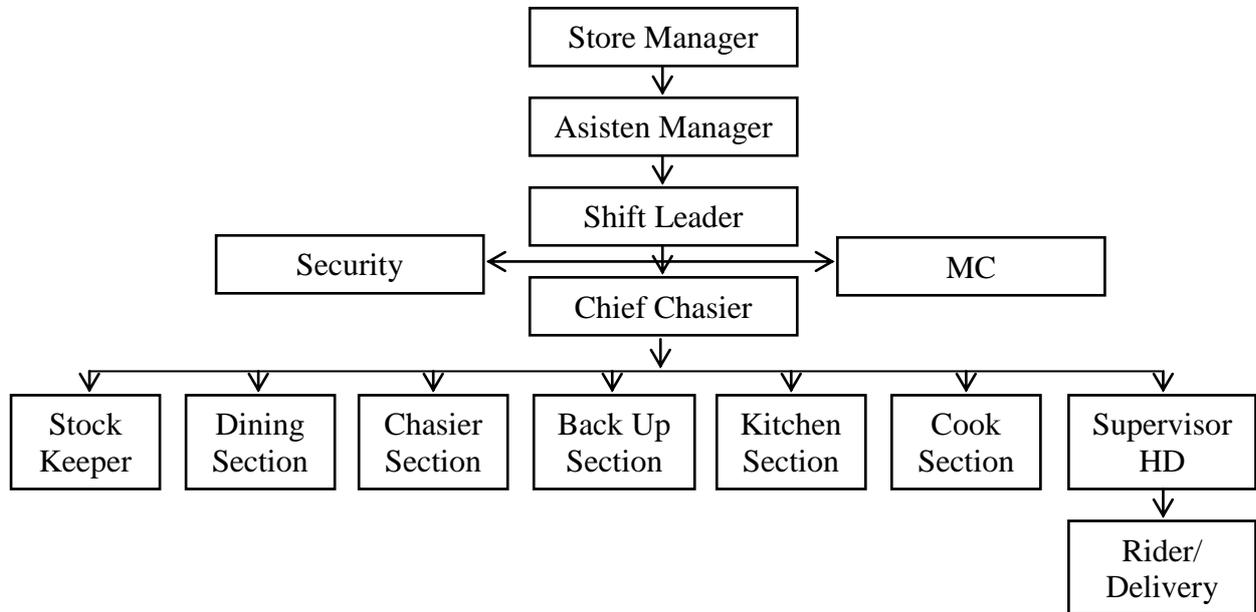
Mempersembahkan restoran dengan tampilan dan desain termodern dan sesuai dengan tren masa kini dan memberikan suasana menyenangkan dengan tempat duduk yang nyaman dengan terus melakukan peremajaan restoran, dan menyajikan produk berkualitas tinggi yang paling digemari oleh pelanggan dengan kecepatan dan keramahan yang tak tertandingi.

**4.1.1.2 Struktur Organisasi**

Struktur Organisasi adalah sebuah susunan suatu bagian dan uraian tugas yang menggambarkan tanggung jawab bagi setiap staf yang ada di perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi, maka pelaksanaan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan terarah. Dibawah ini adalah gambaran dari struktur organisasi PT. Fastfood Indonesia Tbk (KFC).

Gambar 4.1

## Struktur Organisasi PT. Fastfood Indonesia Tbk



#### 4.1.2. Analisis Deskriptif

Responden dalam penelitian ini adalah responden yang bekerja di KFC Cideng. Hasil dari penyebaran kuesioner sebanyak 50 (lima puluh) responden, didapatkan dari karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, status perkawinan, lama kerja dan pendidikan.

Berikut adalah hasil dari karakteristik responden :

##### 4.1.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Untuk mengetahui sebaran berdasarkan tingkat usia karyawan di KFC Cideng. Distribusi frekuensi usia dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini :

**Tabel 4.1****Hasil distribusi frekuensi usia**

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 20 tahun	3	6%
2	20 – 30 tahun	37	74%
3	30 – 45 tahun	10	20%
	Total	50	100%

Sumber : Data KFC Cideng, diolah 2020

**4.1.2.2.Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

Untuk mengetahui sebaran berdasarkan jenis kelamin karyawan di KFC Cideng. Distribusi frekuensi usia dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini :

**Tabel 4.2****Hasil distribusi frekuensi Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Perempuan	4	8%
2	Laki-laki	46	92%
	Total	50	100%

Sumber : Data KFC Cideng, diolah 2020

**4.1.2.3.Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan**

Untuk mengetahui sebaran berdasarkan status perkawinan karyawan di KFC Cideng. Distribusi frekuensi usia dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini :

**Tabel 4.3****Hasil distribusi frekuensi Status perkawinan**

No	Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Menikah	24	48%
2	Belum Menikah	26	52%
	Total	50	100%

Sumber : Data KFC Cideng, diolah 2020

**4.1.2.4. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja**

Untuk mengetahui sebaran berdasarkan lama bekerja karyawan di KFC Cideng. Distribusi frekuensi usia dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini :

**Tabel 4.4****Hasil distribusi frekuensi lama kerja**

No	Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 1 tahun	5	10%
2	1 – 2 tahun	12	24%
3	2 – 5 tahun	10	20%
4	Diatas 5 tahun	23	46%
	Total	50	100%

Sumber : Data KFC Cideng, diolah 2020

**4.1.3. Analisis Data.****4.1.3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap seluruh item kuesioner pada empat variabel yang diteliti. Hasil uji validitas masing-masing adalah sebagai berikut :

### 1. Uji Validitas Reliabilitas variabel Rekrutmen (X<sub>1</sub>)

Data variabel Rekrutmen diperoleh dari 7 pernyataan yaitu X<sub>1.1</sub> sampai X<sub>1.7</sub>. Validitas variabel Rekrutmen diuji dengan membandingkan r hitung kolom (*Correlated Item-Total Correlation*) hasil output SPSS terhadap nilai r tabel, dengan kriteria :

- Jika r hitung > r tabel atau r hitung > 0,279, maka dikatakan valid.
- Jika r hitung < r tabel atau r hitung < 0,279 maka dikatakan tidak valid.

Hasil Uji validitas variabel Rekrutmen (X<sub>1</sub>) terhadap 7 pernyataan yang telah melakukan pengujian menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.5**  
**Validitas Rekrutmen (X<sub>1</sub>)**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	53.26	54.809	.555	.718
X1.2	53.18	55.742	.691	.719
X1.3	53.80	50.082	.507	.705
X1.4	53.82	49.538	.678	.687
X1.5	53.26	54.156	.571	.714
X1.6	53.38	56.240	.339	.734
X1.7	53.18	56.518	.404	.731
Total_X1	28.76	15.451	1.000	.695

Sumber : Data penelitian yang diolah ,2020

**Tabel 4.6**  
**Hasil Validitas Rekrutmen (X1)**

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	0,555	0,279	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,691	0,279	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,507	0,279	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,678	0,279	Valid
X <sub>1.5</sub>	0,571	0,279	Valid
X <sub>1.6</sub>	0,339	0,279	Valid
X <sub>1.7</sub>	0,404	0,279	Valid

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian diatas, bahwa dari 7 pernyataan variabel Rekrutmen (X1) dinyatakan valid. Dinyatakan valid karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) > r tabel (0,279). Sedangkan pernyataan yang tidak valid, jika r hitung (Corrected Item-Total Correlation) < r tabel (0,279).

**Tabel 4.7**  
**Uji Reliabilitas Validitas**  
**Rekrutmen (X1)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.695	7

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2020

Uji Validitas dan Reliabilitas variabel Rekrutmen dilakukan terhadap 7 pernyataan yang dinyatakan telah valid dan reliabel. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 ( $0,695 > 0,6$ ) maka variabel Rekrutmen yang diukur menggunakan 7 pernyataan telah reliabel.

## **2. Uji Validitas Reliabilitas variabel Seleksi (X2)**

Data variabel Seleksi diperoleh dari 11 pernyataan yaitu X<sub>2.1</sub> sampai X<sub>2.11</sub>. Validitas variabel Seleksi diuji dengan membandingkan r hitung kolom (*Correlated Item-Total Correlation*) hasil output SPSS terhadap nilai r tabel, dengan kriteria :

- Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  atau  $r \text{ hitung} > 0,279$ , maka dikatakan valid.
- Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  atau  $r \text{ hitung} < 0,279$  maka dikatakan tidak valid.

Hasil Uji validitas variabel Seleksi (X2) terhadap 11 pernyataan yang telah melakukan pengujian menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.8**  
**Validitas Seleksi (X2)**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	83.38	112.077	.503	.716
X2.2	83.90	107.316	.422	.710
X2.3	84.86	102.123	.592	.692
X2.4	85.02	101.816	.516	.697
X2.5	83.04	115.917	.277	.728
X2.6	83.24	112.880	.408	.719
X2.7	83.24	112.594	.409	.719
X2.8	83.24	112.921	.476	.718
X2.9	83.54	109.600	.553	.709
X2.10	83.84	109.525	.559	.709
X2.11	83.76	108.023	.569	.706
Total_X2	43.86	29.878	1.000	.744

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2020

**Tabel 4.9**  
**Hasil Validitas Seleksi (X2)**

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,503	0,279	Valid
X2.2	0,422	0,279	Valid
X2.3	0,592	0,279	Valid
X2.4	0,516	0,279	Valid
X2.5	0,277	0,279	Tidak Valid
X2.6	0,408	0,279	Valid
X2.7	0,409	0,279	Valid
X2.8	0,476	0,279	Valid

X2.9	0,553	0,279	Valid
X2.10	0,559	0,279	Valid
X2.11	0,569	0,279	Valid

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian diatas, bahwa dari 11 pernyataan variabel Seleksi (X2) terdapat 10 item pernyataan yang valid. Dinyatakan valid karena hasil uji mendapatkan nilai  $r$  hitung (Corrected Item-Total Correlation)  $>$   $r$  tabel (0,279). Sedangkan pernyataan yang tidak valid, jika  $r$  hitung (Corrected Item-Total Correlation)  $<$   $r$  tabel (0,279).

**Tabel 4.10**  
**Uji Reliabilitas Validitas**  
**Seleksi (X2)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.742	10

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2020

Uji Validitas dan Reliabilitas variabel Seleksi dilakukan terhadap 11 pernyataan yang dinyatakan telah valid dan reliabel ada 10 pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 ( $0,742 > 0,6$ ) maka variabel seleksi yang telah diukur menggunakan 10 pernyataan telah reliabel.

### 3. Uji Validitas Reliabilitas variabel Etos Kerja (X3)

Data variabel Etos Kerja diperoleh dari 9 pernyataan yaitu X3.1 sampai X3.9. Validitas variabel Etos Kerja diuji dengan membandingkan  $r$  hitung kolom (*Correlated Item-Total Correlation*) hasil output SPSS terhadap nilai  $r$  tabel, dengan kriteria :

- Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel atau  $r$  hitung  $>$  0,279, maka dikatakan valid.
- Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel atau  $r$  hitung  $<$  0,279 maka dikatakan tidak valid.

Hasil Uji validitas variabel Etos Kerja (X3) terhadap 9 pernyataan yang telah melakukan pengujian menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.11**

#### Validitas Etos Kerja (X3)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	72.18	65.293	.329	.720
X3.2	72.78	61.114	.401	.707
X3.3	72.36	63.460	.467	.710
X3.4	72.42	62.004	.503	.703
X3.5	72.16	63.647	.422	.712
X3.6	72.74	59.870	.548	.694
X3.7	72.56	60.823	.693	.692
X3.8	72.72	60.206	.561	.694
X3.9	72.20	64.980	.282	.722
Total_X3	38.36	17.337	1.000	.696

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2020

**Tabel 4.12****Hasil Validitas Etos Kerja (X3)**

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X3.1	0,329	0,279	Valid
X3.2	0,401	0,279	Valid
X3.3	0,467	0,279	Valid
X3.4	0,503	0,279	Valid
X3.5	0,422	0,279	Valid
X3.6	0,548	0,279	Valid
X3.7	0,693	0,279	Valid
X3.8	0,561	0,279	Valid
X3.9	0,282	0,279	Valid

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian diatas, bahwa dari 9 pernyataan variabel Etos Kerja (X3) dinyatakan valid. Dinyatakan valid karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) > r tabel (0,279). Sedangkan pernyataan yang tidak valid, jika r hitung (Corrected Item-Total Correlation) < r tabel (0,279).

**Tabel 4.13****Uji Reliabilitas Validitas****Etos Kerja (X3)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.696	9

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2020

Uji Validitas dan Reliabilitas variabel Etos Kerja dilakukan terhadap 9 pernyataan yang dinyatakan telah valid dan reliabel. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 ( $0,696 > 0,6$ ) maka variabel Etos Kerja yang telah diukur menggunakan 9 pernyataan telah reliabel.

#### **4. Uji Validitas Reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Data variabel Kinerja Karyawan diperoleh dari 7 pernyataan yaitu Y.1 sampai Y.7. Validitas variabel Kinerja Karyawan diuji dengan membandingkan r hitung kolom (*Correlated Item-Total Correlation*) hasil output SPSS terhadap nilai r tabel, dengan kriteria :

- Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  atau  $r \text{ hitung} > 0,279$ , maka dikatakan valid.
- Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  atau  $r \text{ hitung} < 0,279$  maka dikatakan tidak valid.

Hasil Uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) terhadap 7 pernyataan yang telah melakukan pengujian menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.14****Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	52.74	63.829	.580	.747
Y.2	52.78	64.910	.516	.752
Y.3	53.08	59.749	.660	.727
Y.4	53.00	60.939	.713	.730
Y.5	52.80	63.878	.516	.749
Y.6	53.44	57.272	.634	.720
Y.7	52.92	58.647	.611	.726
Total_Y	28.52	17.642	1.000	.783

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2020

**Tabel 4.15****Hasil Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,580	0,279	Valid
Y.2	0,516	0,279	Valid
Y.3	0,660	0,279	Valid
Y.4	0,713	0,279	Valid
Y.5	0,516	0,279	Valid
Y.6	0,634	0,279	Valid
Y.7	0,611	0,279	Valid

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian diatas, bahwa dari 7 pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid. Dinyatakan valid karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) > r tabel

(0,279). Sedangkan pernyataan yang tidak valid, jika  $r$  hitung (Corrected Item-Total Correlation)  $< r$  tabel (0,279).

**Tabel 4.16**  
**Uji Reliabilitas Validitas**  
**Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.783	7

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2020

Uji Validitas dan Reliabilitas variabel Kinerja Karyawan dilakukan terhadap 7 pernyataan yang dinyatakan telah valid dan reliabel. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 ( $0,783 > 0,6$ ) maka variabel Etos Kerja yang telah diukur menggunakan 9 pernyataan telah reliabel.

#### 4.1.3.2. Uji Asumsi Klasik.

##### 1. Hasil Uji Normalitas.

Normalitas data pada regresi linier ganda dalam penelitian ini dibuktikan melalui *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai probabilitas hasil analisis terhadap nilai  $\alpha$ , dengan kriteria :

- Jika nilai signifikansi (Sig.)  $> \alpha$  (0,05), maka data penelitian berdistribusi normal
- Jika nilai signifikansi (Sig.)  $< \alpha$  (0,05), maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.17

## KS Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.79597698
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.050
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.635
Asymp. Sig. (2-tailed)		.815

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2020

Hasil ini menunjukkan bahwa probabilitas Asymp.Sig lebih besar dari taraf uji penelitian. Hasil uji normalitas diketahui nilai sig 0,815  $>$  0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

## 2. Hasil Uji Autokorelasi.

Untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Cara yang dapat dilakukan

untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi yaitu dengan melakukan uji *Darbin Watson*. Hasil pengujian autokorelasi dapat dilihat pada tabel 4.18 dibawah ini :

**Tabel 4.18**

**Kriteria Nilai Uji Durbin Watson**

NO	Nilai DW	Kesimpulan
1	$0 < 1,044 < 1,4206$	Terjadi autokorelasi positif.
2	$1,4206 < 1,044 < 1,6739$	Tidak ada kepastian terjadi autokorelasi atau tidak.
3	$1,044 - 1,4206 < 1,044 < 4$	Terjadi autokorelasi negatif.
4	$4 - 1,6739 < 1,044 < 4 - 1,4206$	Tidak ada kepastian terjadi autokorelasi atau tidak.
5	$1,6739 < 1,044 < 4 - 1,6739$	Terjadi autokorelasi positif maupun negatif.

**Tabel 4.19**

**Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.746 <sup>a</sup>	.557	.528	2.886	1.044

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Rekrutmen, Seleksi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2020

Hasil uji autokorelasi pada tabel 4.19 menunjukkan nilai DW sebesar 1,044,. Apabila dibandingkan dengan tabel 4.18 nilai DW untuk ketentuan autokorelasi, hasil perhitungan yaitu  $4 - 1,6739 < 1,044 < 4 - 1,4206$  yang artinya tidak ada kepastian terjadi autokorelasi atau tidak.

#### 4.1.3.3. Analisis Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan dari analisis dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh hasil regresi Rekrutmen, Seleksi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah seperti terlihat pada tabel 4.16 berikut ini :

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.240	3.938		.061	.952
	Rekrutmen	.426	.150	.399	2.848	.007
	Seleksi	.183	.109	.238	1.677	.100
	Etos Kerja	.209	.158	.207	1.322	.193

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis regresi diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,240 + 0,426 X_1 + 0,183 X_2 + 0,209 X_3$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti sebagai berikut :

1. Koefisien regresi Pengaruh Rekrutmen ( $b_1$ ) bernilai positif sebesar **0,426** hal ini menunjukkan Rekrutmen berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sehingga adanya Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

2. Koefisien regresi Seleksi ( $b_2$ ) bernilai positif sebesar **0,183**, hal ini menunjukkan seleksi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sehingga adanya Pengaruh seleksi kepada Karyawan akan meningkatkan Kinerja Karyawan.
3. Koefisien regresi Etos Kerja ( $b_3$ ) bernilai positif sebesar **0,209**, hal ini menunjukkan Etos Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sehingga adanya pengaruh Etos Kerja kepada Karyawan yang akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

#### 4.1.3.4 Uji Hipotesis

##### 1. Analisis Koefisien Determinan ( $R^2$ )

**Tabel 4.21**

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 <sup>a</sup>	.557	.528	2.886

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Rekrutmen, Seleksi

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel model Summary di atas diperoleh nilai koefisien determinan R Square = 0,557 hal tersebut berarti 55,7% variansi kinerja dapat dijelaskan dari ketiga variabel yaitu Rekrutmen, Seleksi dan Etos Kerja. Sedangkan sisanya ( $100\% - 55,7\% = 44,3\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab diluar variabel penelitian.

## 2. Uji Parsial ( Uji t)

Uji Parsial dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan secara parsial rekrutmen terhadap kinerja karyawan, seleksi terhadap kinerja karyawan, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruhnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.22**

### Hasil Uji Parsial

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.240	3.938		.061	.952
Rekrutmen	.426	.150	.399	2.848	.007
Seleksi	.183	.109	.238	1.677	.100
Etos Kerja	.209	.158	.207	1.322	.193

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2020

Untuk membuktikannya, maka dilakukan pengujian secara parsial variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap variabel  $Y$ .

1) Pengaruh parsial  $X_1$  (Rekrutmen) terhadap  $Y$  (Kinerja Karyawan) ditunjukkan oleh koefisien regresi  $X_1$  sebesar  $b_1 = 0,426$

Hipotesis yang diajukan adalah :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh signifikan secara parsial rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

$H_1$  : Ada pengaruh signifikan secara parsial rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengujian :

Jika nilai Sig <  $\alpha$  (0,05) atau nilai t hitung > t tabel, maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima.

Jika nilai Sig >  $\alpha$  (0,05) atau nilai t hitung < t tabel, maka  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak.

Berdasarkan output SPSS pada tabel *Coefficients* dapat diketahui nilai sig = 0,007 dan nilai t hitung = 2,848. Dapat kita lihat bahwa nilai Sig (0,007) <  $\alpha$  (0,05) atau nilai t hitung (2,848) > t tabel (2,009) maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Jadi kesimpulannya ada pengaruh signifikan secara parsial rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh parsial  $X_2$  (Seleksi) terhadap Y (Kinerja Karyawan) ditunjukkan oleh koefisien regresi  $X_2$  sebesar  $b_2 = 0,183$ .

Hipotesis yang diajukan adalah :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh signifikan secara parsial seleksi terhadap kinerja karyawan.

$H_2$  : Ada pengaruh signifikan secara parsial seleksi terhadap kinerja karyawan.

Kriteria Pengujian :

Jika nilai Sig <  $\alpha$  (0,05) atau nilai t hitung > t tabel, maka  $H_0$  ditolak,  $H_2$  diterima.

Jika nilai Sig >  $\alpha$  (0,05) atau nilai t hitung < t tabel, maka  $H_0$  diterima,  $H_2$  ditolak.

Berdasarkan *output* SPSS pada tabel *Coefficients* dapat diketahui nilai Sig = 0,100 dan nilai t hitung = 1,677. Dapat kita lihat bahwa nilai Sig (100) >  $\alpha$  (0,05) atau nilai t hitung (1,677) < t tabel (2,009), maka  $H_0$  diterima  $H_2$  ditolak. Jadi kesimpulannya, Tidak ada pengaruh signifikan secara parsial seleksi terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh parsial  $X_3$  (Etos Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) ditunjukkan oleh koefisien regresi  $X_3$  sebesar  $b_3 = 0,209$ .

Hipotesis yang diajukan :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh signifikan secara parsial etos kerja terhadap kinerja karyawan

$H_3$  : Ada pengaruh signifikan secara parsial etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Kriteria Pengujian :

Jika nilai Sig <  $\alpha$  (0,05) atau nilai t hitung > t tabel, maka  $H_0$  ditolak,  $H_3$  diterima.

Jika nilai Sig >  $\alpha$  (0,05) nilai t hitung < t tabel, maka  $H_0$  diterima,  $H_3$  ditolak.

Berdasarkan *output* SPSS pada tabel *Coefficients* dapat diketahui nilai Sig = 0,193 dan nilai t hitung = 1,322. Dapat kita lihat bahwa nilai Sig (0,193) >  $\alpha$  (0,05) atau nilai t hitung (1,322) < t tabel (2,009), maka  $H_0$  diterima,  $H_3$  ditolak. Jadi kesimpulannya, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial etos kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan secara simultan rekrutmen, seleksi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh nya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.23**

#### Hasil Uji Simultan

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	481.423	3	160.474	19.271	.000 <sup>a</sup>
	Residual	383.057	46	8.327		
	Total	864.480	49			

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Rekrutmen, Seleksi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2020

Untuk membuktikannya maka dilakukan pengujian melalui uji F dengan langkah – langkah berikut ini :

1) Merumuskan hipotesis dalam kalimat :

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan secara simultan rekrutmen, seleksi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

H<sub>4</sub> : Ada pengaruh signifikan secara simultan rekrutmen, seleksi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Menentukan kriteria pengujian :

Jika nilai Sig < a (0,05) atau nilai F hitung > F tabel, maka Ho ditolak dan H<sub>4</sub> diterima.

Jika nilai Sig > a (0,05) atau nilai F hitung < F tabel, maka Ho diterima dan H<sub>4</sub> ditolak.

### 3) Membuat Kesimpulan

Berdasarkan tabel Anova, nilai Sig = 0,000 dan nilai F hitung = 19,271. Ternyata nilai Sig (0,000) < a (0,05) atau nilai F hitung (19,271) > F tabel ( 2,790), dengan demikian Ho ditolak dan H<sub>4</sub> diterima. Jadi kesimpulannya, ada pengaruh signifikan secara simultan rekrutmen, seleksi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 4.1.4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan sebanyak empat kali sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu sebagai berikut :

##### 1. Pengujian hipotesis 1 : Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fastfood Indonesia Tbk (KFC). Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Rekrutmen (X<sub>1</sub>) sebesar b<sub>1</sub> = 0,426 pada model persamaan regresi linier ganda.

$$Y = 0,240 + 0,426X_1 + 0,183X_2 + 0,209X_3$$

Hipotesis statistic yang diajukan adalah :

- H<sub>1o</sub> : b<sub>1</sub> = 0 : Tidak ada pengaruh
- H<sub>1a</sub> : b<sub>1</sub> ≠ 0 : Ada pengaruh

Koefisien regresi Rekrutmen ( $X_1$ ) sebesar  $b_1 = 0,426$  memiliki nilai probabilitas thitung sebesar 0,000 karena  $b_1 \neq 0$  dan probabilitas thitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ( $\text{Sig. } t < 0,05$  atau  $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_{10}$  ditolak dan  $H_{1a}$  diterima yang berarti pengaruh Rekrutmen ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah signifikan. Signifikan hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan.

## 2. Pengujian hipotesis 2 : Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah tidak terdapat Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Seleksi ( $X_2$ ) sebesar  $b_2 = 0,183$  pada model persamaan regresi linier ganda.

$$Y = 0,240 + 0,426X_1 + 0,183X_2 + 0,209X_3$$

Hipotesis Statistik yang diajukan adalah :

- $H_{20} : b_2 = 0$  : Tidak ada pengaruh
- $H_{2a} : b_2 \neq 0$  : Ada pengaruh

Koefisien regresi Seleksi ( $X_2$ ) sebesar  $b_2 = 0,183$  memiliki nilai probabilitas thitung sebesar 1,677, karena  $b_2 \neq 0$  dan probabilitas thitung lebih besar daripada taraf uji penelitian ( $\text{Sig } t > 0,05$  atau  $1,677 > 0,05$ ), maka  $H_{20}$  diterima dan  $H_{2a}$  ditolak yang berarti pengaruh Seleksi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah tidak signifikan. Hasil penelitian

ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini tidak diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh parsial Seleksi terhadap Kinerja Karyawan.

### **3. Pengujian hipotesis 3 : Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah tidak terdapat Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Etos Kerja sebesar  $b_3 = 0,209$  pada model persamaan regresi linier ganda.

$$Y = 0,240 + 0,426X_1 + 0,183X_2 + 0,209X_3$$

Hipotesis Statistik yang diajukan adalah :

- $H_{3o} : b_3 = 0$  : Tidak ada pengaruh
- $H_{3a} : b_3 \neq 0$  : Ada pengaruh

Koefisien regresi Etos Kerja ( $X_3$ ) sebesar  $b_3 = 0,209$  memiliki nilai probabilitas thitung sebesar 1,322, karena  $b_3=0$  dan probabilitas thitung lebih besar daripada taraf uji penelitian ( $\text{Sig } t > 0,05$  atau  $0,193 > 0,05$ ), maka  $H_{2o}$  diterima dan  $H_{2a}$  ditolak yang berarti pengaruh Etos Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah tidak signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini tidak diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh parsial Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

#### **4. Pengaruh Hipotesis 4 : Pengujian Rekrutmen, Seleksi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis keempat yang diajukan pada penelitian ini adalah terdapat Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai determinasi ganda R Square = 0,557 yang menunjukkan bahwa 55,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh Rekrutmen, Seleksi dan Etos Kerja, sedangkan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi oleh factor-faktor diluar Rekrutmen, Seleksi dan Etos Kerja.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah :

- $H_0 : b_4 = 0$  : Tidak ada pengaruh
- $H_0 : b_4 \neq 0$  : Ada pengaruh

Karena nilai  $R \neq 0$  dan probabilitas F hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ( $\text{Sig } f < \alpha$  atau  $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya Rekrutmen, Seleksi dan Etos Kerja secara simultan berpengaruh Signifikan dan berarah positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Fastfood Indonesia Tbk, (KFC) cabang Cideng.

#### **4.2 Pembahasan**

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian ditemukan bahwa ada 1 item pernyataan di variabel seleksi tidak valid, namun untuk keseluruhan variabel lain dinyatakan valid dari

masing-masing variabel dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena hanya 1 pernyataan pada variabel seleksi yang tidak valid, maka kuesioner masih bisa dilanjutkan. Alat statistic yang digunakan adalah SPSS merupakan alat yang dipakai untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang berbeda untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden terhadap Rekrutmen, Seleksi dan Etos kerja terhadap Kinerja Karyawan cenderung berbeda.

#### **4.2.1. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan melalui uji hipotesis memiliki pengaruh signifikan dan berarah positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan hasil nilai  $t$  hitung ( $2,848$ )  $>$   $t$  tabel ( $2,009$ ) atau nilai Sig ( $0,007$ )  $<$   $\alpha$  ( $0,05$ ) hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen PT. Fastfood Indonesia, Tbk (KFC) Cideng berdampak terhadap Kinerja Karyawan, dimana semakin baik rekrutmen yang diberikan maka semakin baik Kinerja Karyawan khususnya di KFC Cideng.

Hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Aris Widodo (2017) menunjukkan bahwa secara parsial variabel Rekrutmen berpengaruh signifikan dan bersifat positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Muhamad Rizki (2017) menunjukkan bahwa secara parsial variabel Rekrutmen berpengaruh signifikan dengan dibuktikan nilai  $t$  hitung ( $2,058$ )  $>$   $t$  tabel ( $2,037$ ) dan bersifat positif terhadap Kinerja Karyawan.

#### **4.2.2. Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan bahwa hasil Seleksi tidak berpengaruh signifikan dan berarah positif terhadap Kinerja Karyawan dengan dibuktikan hasil nilai  $t$  hitung ( $1,677$ )  $<$   $t$  tabel ( $2,009$ ), atau nilai Sig ( $100$ )  $>$   $\alpha$  ( $0,05$ ). Berdasarkan hasil yang tidak signifikan, menandakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara Seleksi dengan meningkatnya Kinerja Karyawan pada PT. Fastfood Indonesia, Tbk khususnya di KFC cabang Cideng. Semakin baik seleksi yang dipersepsi dari indikator tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal tersebut didasarkan pada fakta empiris menunjukkan bahwa indikator tes akademik, tes kesehatan, tes psikologis dan wawancara belum optimal jika dibandingkan dengan indikator yang lain seperti pendidikan, referensi dan pengalaman.

Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Yana Ristianingsih (2018) menunjukkan bahwa secara parsial variabel Seleksi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan dibuktikan nilai Sig  $0,574 > \alpha 0,05$ .

#### **4.2.3. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui uji hipotesis ditemukan bahwa Etos Kerja tidak berpengaruh signifikan dan berarah positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan dibuktikan hasil nilai  $t$  hitung ( $1,322$ )  $<$   $t$  tabel ( $2,009$ ) atau nilai Sig ( $0,193$ )  $>$   $\alpha$  ( $0,05$ ). Berdasarkan hasil yang tidak signifikan, menandakan bahwa tidak ada pengaruh yang

signifikan antara Etos Kerja dengan Kinerja Karyawan pada KFC cabang Cideng.

Hal ini berbeda terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Septiani (2017) menunjukkan bahwa secara parsial variabel Etos Kerja berpengaruh signifikan dan bersifat positif terhadap Kinerja Karyawan.

#### **4.2.4. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Rekrutmen, Seleksi dan Etos Kerja memiliki pengaruh signifikan dan berarah positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan koefisien determinasi R Square = 0,557 yang memiliki arti bahwa Rekrutmen, Seleksi dan Etos Kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 55,7%, adapun sisanya 44,3% adalah sebab-sebab diluar variabel penelitian.

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1.Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut :

1. Rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan dan berarah positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Fastfood Indonesia Tbk, (KFC) khususnya cabang Cideng.
2. Seleksi memiliki pengaruh yang tidak signifikan dan berarah positif terhadap kinerja karyawan pada PT..Fastfood Indonesia, Tbk (KFC) khususnya cabang Cideng.
3. Etos kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan dan berarah positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Fastfood Indonesia Tbk, (KFC) khususnya cabang Cideng.

#### **5.2.Saran**

Penulis memberikan saran yang mungkin berguna dalam meningkatkan kinerja karyawan, adapun saran-saran yang diberikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk rekrutmen diharapkan bisa mempertahankan dan meningkatkan kualitas dan kuantitas yang akan meningkatkan kinerja karyawan, karena

dalam penelitian ini rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KFC cabang Cideng.

2. Dalam seleksi dan etos kerja dengan hasil penelitian yang tidak signifikan, penulis berharap bagi peneliti selanjutnya bisa melanjutkan penelitian dengan judul tersebut dengan mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi serta dalam pengumpulan dan segala sesuatunya sehingga penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.
3. Sebagai perusahaan restoran yang sudah memiliki nama besar, seharusnya PT. Fastfood Indonesia Tbk (KFC) memiliki layanan khusus bagi calon peneliti agar penelitian ini bisa dikembangkan lebih maksimal dan bisa menjadi sarana promosi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Elexmedia Komputindo.
- Darodjat, T. A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat Absolute*. Bandung, PT. Refika Aditama.
- Edison., Anwar., dan Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung, Alfabeta.
- Findarti, Febrisma Ramadhiya. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(4) :937-946.
- Ghazali, Imam.(2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS20*. Semarang, Badan Penerbit-Universitas Diponegoro.
- Hadiansyah, Andri dan Rini, Purnamasari Yanwar.(2015). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. Jakarta, *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*. Vol 3 No. 2.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Penerbit BPEE.
- Hardiansyah, Rian Oztary. (2017). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. *Skripsi Manajemen*. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedelapan. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima belas. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedelapan belas. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- I komang Ardana, dkk.(2012:73). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Graha Ilmu.

- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan satu. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan Keempat. Bandung, Alfabeta CV.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 14. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardianto, Adi. (2014). *Management Recruitmen*. Jakarta, Pinasthika publisher.
- Mondy, R. W., dan Martocchio, J. J. (2016) *Human Resource Management Fourteenth Edition Global Edition*. Pearson Education, London.
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry., dan Wright, PatrickM. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 6, Jilid 2. Terjemahan David Wijaya Jakarta : Salemba Empat.
- Potale, Billy Renaldo., Viktor Lengkong., Sileyljeova Moniharopan. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Sulutgo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol. 16 No. 04 Tahun 2016.
- Savitri, Nurjanah dan Petra, Paulus Tariangan.(2013). Analisa Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja di PT. SIIX Electronics Indonesia.Surabaya. *Ejurnal Profesiensi*. 1(2) : 104-116.
- Setiawan, Ferry., dan Dewi, Kartika (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. Denpasar, *Jurnal Universitas Udayana*.
- Setyawan, Agustinus. (2018). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Tiga Perusahaan Pabrikasi Lepas Pantai di Batam dan Karimun). *Journal of Accounting & Management Inovation*. Vol 2. No. 1., Universitas Internasional Batam
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinamo, Jansen H. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta, Institut Dharma Mahardika,
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung, Alfabeta.CV.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan kedelapan puluh empat. Bandung, Alfabeta. CV.

Sugiyono.(2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung, Alfabeta.CV.

Wikipedia.(2018). *Pengertian Rekrutmen*. [On-line] <https://id.m.wikipedia.org/wiki/Perekrutan>.

Seputar Pengetahuan. (2017). *Pengertian etos kerja, fungsi etos kerja, prinsip etos kerja, ciri etos kerja, faktor yang mempengaruhi etos kerja dan cara menumbuhkan etos kerja*. [On-line]. <https://www.seputarpengetahuan.co.id/2017/11/pengertian-etos-kerja-fungsi-ciri-ciri-cara-menumbuhkan-faktor-yang-mempengaruhi.html>

Kumpulan Sejarah. (2018). *Sejarah berdiri perusahaan makanan KFC (Kentucky Fried Chicken)*. [On-line]. <http://sejarah-dunia.blogspot.com/2017/10/sejarah-kfc-kentucky-fried-chicken.html> & <http://kfcku.com/kegiatan-usaha-perusahaan>

Wibowo.(2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

# LAMPIRAN

## LEMBAR KUESIONER

### IDENTITAS RESPONDEN

Usia : \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin : L/P

Status Perkawinan : Menikah/Belum Menikah

Lama Bekerja : \_\_\_\_\_ tahun \_\_\_\_\_ bulan.

Pendidikan Terakhir : \_\_\_\_\_

### PETUNJUK PENGISIAN

Berikan tanda ceklis (√) pada kolom penelitian sesuai dengan pilihan anda .

Keterangan :

NO	PERNYATAAN	SKOR
1	SS (Sangat Setuju)	5
2	S (Setuju)	4
3	N (Netral)	3
4	TS (Tidak Setuju)	2
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

<b>Variabel Rekrutmen</b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Proses rekrutmen KFC telah sesuai dengan Job Description					
2	Rekrutmen karyawan berpedoman pada spesifikasi yang telah ditentukan untuk mengisi jabatan yang kosong.					
3	Rekrutmen yang diperoleh dari sumber internal (dalam perusahaan) lebih berkualitas.					
4	Rekrutmen yang diperoleh dari sumber eksternal (luar perusahaan) lebih berkualitas.					
5	Rekrutmen karyawan didapatkan dari kandidat yang berasal dari luar maupun dari dalam perusahaan.					
6	Sumber perolehan karyawan berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas.					
7	Proses rekrutmen yang telah dilakukan secara efektif dan efisien.					

<b>Variabel Seleksi</b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Proses Seleksi sesuai dengan job specification.					
2	Pelamar di KFC harus berpendidikan SMA/SMK.					
3	Pelamar harus mempunyai pengalaman minimal 1 tahun dibidang yang dilamar.					
4	Pelamar harus mempunyai referensi atau mempunyai kolega yang telah menjadi karyawan KFC					
5	Pelamar harus mempunyai catatan kesehatan yang baik.					
6	Pelamar melakukan tes akademik.					
7	Pelamar melakukan tes psikologis.					
8	Pelamar melakukan tes wawancara.					
9	Wawancara dilakukan secara terstruktur.					
10	Metode wawancara yang dilakukan secara tertutup antara satu pewawancara dengan satu pelamar					
11	Proses seleksi yang dilakukan sesuai dengan ketentuan waktu dan tempat sesuai dengan specification.					

<b>VariabelEtos Kerja</b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Sikap dan perilaku karyawan menentukan keberhasilan atas sesuatu yang dicapai.					
2	Karyawan bekerja atas panggilan jiwa.					
3	Karyawan bekerja dengan memegang amanah terhadap apa yang dilakukan atas arahan yang diberikan oleh atasan.					
4	Karyawan bekerja atas keyakinan rahmat pada masing-masing yang dianut.					
5	Sikap karyawan berpengaruh terhadap pelayanan kepada konsumen.					
6	Perilaku setiap karyawan diikuti atas dasar kehormatan atau kepatuhan dari pimpinan					
7	Karyawan bekerja sesuai dengan arahan atau job desk yang telah diberikan guna mendapatkan hasil yang diinginkan.					
8	Seni atau suatu kemampuan dan keahlian yang dimiliki setiap karyawan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku.					
9	Etos kerja setiap karyawan adalah ibadah					

<b>VariabelKinerja karyawan</b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Penyelesaian tugas yang diberikan oleh atasan berpengaruh terhadap kinerja.					
2	Kinerja karyawan yang baik didapatkan dari ketepatan kehadiran.					
3	Fasilitas yang ada selalu diperbaiki atau diperbaharui					
4	Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					
5	Mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan.					
6	Jam Kerja yang diberikan telah sesuai dengan ketentuan					
7	Karyawan saling memberi dukungan dan membantu apabila karyawan lain menghadapi kesulitan pekerjaan.					

**JAWABAN RESPONDEN KARYAWAN KFC CABANG CIDENG**

NO	Jenis Kelamin	Status Perkawinan	Usia	Lama Bekerja	Rekrutmen (X1)						
					X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
1	Laki-laki	Belum Menikah	23	4 tahun	4	4	3	3	4	3	3
2	Laki-laki	Belum Menikah	23	1 th 10 bln	5	5	5	2	5	2	5
3	Laki-laki	Belum Menikah	21	1 th 6 bln	5	5	2	4	5	5	5
4	Laki-laki	Menikah	46	22 tahun	5	4	5	5	5	4	5
5	Laki-laki	Belum Menikah	23	1 th 9 bln	4	4	3	4	5	3	5
6	Laki-laki	Menikah	37	18 th 3 bln	5	5	4	4	5	4	4
7	Laki-laki	Belum Menikah	46	25 th 9 bln	4	4	5	3	5	4	4
8	Laki-laki	Menikah	34	9 th 3 bln	4	4	4	4	4	4	4
9	Laki-laki	Belum Menikah	25	6 th 6 bln	4	4	4	4	4	4	4
10	Laki-laki	Belum Menikah	22	2 th 6 bln	4	4	5	3	4	4	4
11	Laki-laki	Menikah	27	5 th 2 bln	5	4	4	4	4	4	5
12	Laki-laki	Menikah	35	20 tahun	4	4	4	4	4	4	4
13	Laki-laki	Menikah	30	8 th 6 bln	4	4	4	4	4	4	4
14	Laki-laki	Menikah	31	7 th 6 bln	4	3	1	1	5	3	4
15	Laki-laki	Menikah	24	1 th 2 bln	4	3	4	3	2	1	5
16	Perempuan	Menikah	27	7 th 5 bln	4	4	4	2	2	5	5
17	Laki-laki	Menikah	27	7 th 2 bln	4	4	4	4	4	4	4
18	Laki-laki	Menikah	32	8 th 4 bln	5	5	5	5	5	5	5
19	Laki-laki	Belum Menikah	25	3 th 3 bln	5	5	5	5	5	5	5
20	Laki-laki	Belum Menikah	20	2 tahun	5	5	5	5	5	5	5
21	Laki-laki	Menikah	26	7 th 2 bln	5	5	4	5	5	5	5
22	Laki-laki	Menikah	34	10 tahun	4	5	4	5	4	2	5
23	Laki-laki	Belum Menikah	23	3 th 8 bln	5	5	5	5	5	5	5
24	Perempuan	Menikah	23	7 bulan	5	5	5	5	5	5	5
25	Laki-laki	Belum Menikah	25	1 th 5 bln	4	4	4	5	4	4	4
26	Laki-laki	Menikah	27	4 th 10 bln	3	4	4	4	4	4	4
27	Laki-laki	Belum Menikah	27	3 th 2 bln	5	5	4	5	4	5	5
28	Laki-laki	Menikah	37	19 th 6 bln	5	5	5	5	5	5	5
29	Laki-laki	Menikah	32	6 th 10 bln	5	5	4	4	5	5	5
30	Laki-laki	Belum Menikah	20	9 bulan	5	4	5	4	5	4	5
31	Perempuan	Belum Menikah	22	3 tahun	3	4	1	2	3	4	3
32	Laki-laki	Belum Menikah	24	3 th 5 bln	2	5	4	5	5	5	5
33	Laki-laki	Menikah	29	5 th 4 bln	5	5	5	5	5	5	5
34	Laki-laki	Belum Menikah	22	1 th 5 bln	5	5	4	4	4	4	4
35	Laki-laki	Menikah	29	6 tahun	4	4	2	4	5	5	5
36	Laki-laki	Belum Menikah	24	1 th 10 bln	3	4	1	3	5	5	4
37	Laki-laki	Menikah	30	8 th 7 bln	3	4	2	3	4	5	3
38	Laki-laki	Belum Menikah	21	8 bulan	5	4	1	3	3	4	5
39	Laki-laki	Menikah	30	8 th 3 bln	3	4	1	3	3	4	5
40	Perempuan	Menikah	24	3 th 4 bln	5	4	1	3	4	5	5

41	Laki-laki	Belum Menikah	22	2 tahun	3	4	1	3	3	4	5
42	Laki-laki	Menikah	28	6 th 3 bln	5	5	5	1	3	5	4
43	Laki-laki	Menikah	27	6 th 1 bln	5	4	3	4	5	4	3
44	Laki-laki	Belum Menikah	23	1 th 6 bln	5	5	5	4	4	2	4
45	Laki-laki	Belum Menikah	19	5 bulan	4	4	5	1	4	4	4
46	Laki-laki	Belum Menikah	24	3 th 2 bln	3	4	5	3	4	4	4
47	Laki-laki	Belum Menikah	25	5 th 7 bln	4	4	4	5	5	4	4
48	Laki-laki	Belum Menikah	23	2 tahun	4	5	3	3	4	5	3
49	Laki-laki	Belum Menikah	22	9 bulan	4	4	4	4	5	4	2
50	Laki-laki	Belum Menikah	23	1 th 8 bln	4	4	5	2	3	4	3
	<b>Jumlah</b>				<b>213</b>	<b>217</b>	<b>186</b>	<b>185</b>	<b>213</b>	<b>207</b>	<b>217</b>

Total X1	Seleksi (X2)											Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	
24	4	5	3	2	5	4	4	4	4	3	5	43
29	5	5	2	2	5	2	2	5	3	2	5	38
31	5	5	2	2	5	5	5	5	4	4	5	47
33	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	47
28	4	5	2	2	5	3	3	4	3	4	3	38
31	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	49
29	4	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	42
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
28	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
28	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	40
30	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	42
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
28	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	47
21	4	1	1	1	5	5	5	5	5	5	3	40
22	4	4	3	5	3	3	3	3	2	2	1	33
26	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	51
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
35	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	52
35	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54
35	4	4	2	1	5	4	4	4	4	4	5	41
34	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	49
29	5	5	2	2	5	5	5	5	5	4	5	48
35	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	47
35	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	43
29	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	51
27	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	49
33	5	4	5	5	5	4	4	5	2	5	4	48
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
33	5	2	2	2	5	4	5	4	4	4	5	42
32	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	51
20	4	2	1	1	4	4	4	4	3	3	3	33
31	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	53
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
30	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	38

29	3	2	1	1	5	5	5	5	4	4	3	38
25	4	2	3	1	5	5	5	4	4	3	3	39
24	3	2	2	1	5	5	5	4	4	3	4	38
25	4	2	2	1	5	5	5	5	4	3	4	40
23	4	2	2	1	5	5	5	5	4	3	4	40
27	5	3	2	1	4	5	5	4	4	3	4	40
23	4	2	2	1	5	5	5	5	4	3	4	40
28	4	5	1	1	5	5	5	5	5	4	3	43
28	4	3	1	1	5	4	4	4	4	5	4	39
29	4	3	3	3	5	4	4	4	4	2	2	38
26	5	5	1	1	5	5	5	5	5	4	3	44
27	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	3	45
30	4	4	2	3	5	3	3	3	3	4	3	37
<b>1438</b>	<b>217</b>	<b>191</b>	<b>143</b>	<b>135</b>	<b>234</b>	<b>224</b>	<b>224</b>	<b>224</b>	<b>209</b>	<b>194</b>	<b>198</b>	<b>2193</b>

Etos Kerja (X3)									Total	Kinerja Karyawan (Y)				
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
5	4	4	3	5	4	4	5	3	37	4	4	3	4	5
2	4	4	4	5	5	4	4	5	37	5	4	5	4	5
5	5	4	5	5	3	5	3	5	40	4	5	5	5	4
4	4	4	5	4	4	3	4	4	36	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	3	4	4	3	34	4	4	3	3	4
5	5	5	3	5	4	4	4	4	39	5	4	4	4	4
5	4	5	5	5	2	5	5	5	41	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	5	36	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	4	4	5	5	41	4	4	5	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4	3	4	5	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4
5	1	5	3	5	3	3	1	4	30	3	3	3	3	5
4	2	5	3	4	2	3	3	3	29	3	4	3	3	4
5	4	5	2	5	4	5	5	5	40	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5
5	5	5	3	5	4	4	4	1	36	5	5	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	4	5	43	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	42	5	5	5	5	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5
5	1	5	5	5	5	5	5	5	41	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	4	5	5	5
3	4	5	5	3	4	4	4	4	36	4	4	4	5	5

5	4	5	5	4	5	5	5	4	42	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	4	5	5	42	5	4	5	5	4
4	5	4	4	4	5	4	4	4	38	5	4	4	4	5
5	4	3	2	1	1	2	4	5	27	5	5	4	4	2
5	5	4	5	5	5	4	4	5	42	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5
5	3	5	5	5	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5
4	2	3	4	5	3	4	5	5	35	3	4	4	5	5
4	2	3	4	5	5	4	2	5	34	3	5	2	4	3
4	2	3	4	5	4	3	2	3	30	4	4	1	3	5
4	4	3	5	4	2	5	5	5	37	5	5	4	4	5
5	3	4	5	5	4	4	4	5	39	4	4	2	3	3
4	2	5	5	5	4	3	2	5	35	5	5	3	3	4
5	3	4	5	5	4	4	4	5	39	4	4	2	3	3
3	5	3	5	5	3	5	4	5	38	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	3	3	5	36	4	3	3	3	4
5	4	5	5	5	5	4	4	4	41	3	4	4	4	5
5	5	5	4	5	3	5	4	5	41	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	3	3	5	41	4	3	3	4	4
5	3	4	4	5	4	4	3	5	37	5	5	4	3	3
4	3	4	5	5	2	4	3	5	35	3	3	3	3	4
5	5	3	3	3	4	5	4	5	37	5	4	3	2	4
<b>227</b>	<b>197</b>	<b>218</b>	<b>215</b>	<b>228</b>	<b>199</b>	<b>208</b>	<b>200</b>	<b>226</b>	<b>1918</b>	<b>215</b>	<b>213</b>	<b>198</b>	<b>202</b>	<b>212</b>

Kinerja Karyawan (Y)		Total Y
Y.6	Y.7	
4	3	27
2	5	30
3	5	31
4	4	27
4	5	27
5	5	31
2	4	26
4	4	28
4	4	28
2	4	26
4	4	28
4	5	29
4	5	29
5	5	27
3	5	25

4	5	32
4	4	28
5	4	34
3	5	33
5	5	32
5	5	35
4	5	33
4	5	34
5	5	35
5	5	33
4	4	30
5	5	34
5	5	35
5	5	33
5	4	31
2	1	23
4	4	30
5	5	35
5	5	35
1	4	26
1	5	23
5	3	25
4	4	31
4	5	25
2	4	26
4	5	25
2	3	25
2	1	20
2	2	24
3	4	27
2	4	24
3	2	25
2	1	19
2	3	23
<b>180</b>	<b>206</b>	<b>1426</b>

### KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 20 tahun	3	6%
2	20 – 30 tahun	37	74%
3	30 – 45 tahun	10	20%
	Total	50	100%

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Perempuan	4	8%
2	Laki-laki	46	92%
	Total	50	100%

No	Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Menikah	24	48%
2	Belum Menikah	26	52%
	Total	50	100%

No	Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 1 tahun	5	10%
2	1 – 2 tahun	12	24%
3	2 – 5 tahun	10	20%
4	Diatas 5 tahun	23	46%
	Total	50	100%

## Uji Validitas dan Reliabilitas

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	53.26	54.809	.555	.718
X1.2	53.18	55.742	.691	.719
X1.3	53.80	50.082	.507	.705
X1.4	53.82	49.538	.678	.687
X1.5	53.26	54.156	.571	.714
X1.6	53.38	56.240	.339	.734
X1.7	53.18	56.518	.404	.731
Total_X1	28.76	15.451	1.000	.695

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	0,555	0,279	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,691	0,279	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,507	0,279	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,678	0,279	Valid
X <sub>1.5</sub>	0,571	0,279	Valid
X <sub>1.6</sub>	0,339	0,279	Valid
X <sub>1.7</sub>	0,404	0,279	Valid

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.695	7

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	83.38	112.077	.503	.716
X2.2	83.90	107.316	.422	.710
X2.3	84.86	102.123	.592	.692
X2.4	85.02	101.816	.516	.697
X2.5	83.04	115.917	.277	.728
X2.6	83.24	112.880	.408	.719
X2.7	83.24	112.594	.409	.719
X2.8	83.24	112.921	.476	.718
X2.9	83.54	109.600	.553	.709
X2.10	83.84	109.525	.559	.709
X2.11	83.76	108.023	.569	.706
Total_X2	43.86	29.878	1.000	.744

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,503	0,279	Valid
X2.2	0,422	0,279	Valid
X2.3	0,592	0,279	Valid
X2.4	0,516	0,279	Valid
X2.5	0,277	0,279	Tidak Valid
X2.6	0,408	0,279	Valid
X2.7	0,409	0,279	Valid
X2.8	0,476	0,279	Valid
X2.9	0,553	0,279	Valid
X2.10	0,559	0,279	Valid
X2.11	0,569	0,279	Valid

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.742	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	72.18	65.293	.329	.720
X3.2	72.78	61.114	.401	.707
X3.3	72.36	63.460	.467	.710
X3.4	72.42	62.004	.503	.703
X3.5	72.16	63.647	.422	.712
X3.6	72.74	59.870	.548	.694
X3.7	72.56	60.823	.693	.692
X3.8	72.72	60.206	.561	.694
X3.9	72.20	64.980	.282	.722
Total_X3	38.36	17.337	1.000	.696

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X3.1	0,329	0,279	Valid
X3.2	0,401	0,279	Valid
X3.3	0,467	0,279	Valid
X3.4	0,503	0,279	Valid
X3.5	0,422	0,279	Valid
X3.6	0,548	0,279	Valid
X3.7	0,693	0,279	Valid
X3.8	0,561	0,279	Valid
X3.9	0,282	0,279	Valid

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.696	9

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	52.74	63.829	.580	.747
Y.2	52.78	64.910	.516	.752
Y.3	53.08	59.749	.660	.727
Y.4	53.00	60.939	.713	.730
Y.5	52.80	63.878	.516	.749
Y.6	53.44	57.272	.634	.720
Y.7	52.92	58.647	.611	.726
Total_Y	28.52	17.642	1.000	.783

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,580	0,279	Valid
Y.2	0,516	0,279	Valid
Y.3	0,660	0,279	Valid
Y.4	0,713	0,279	Valid
Y.5	0,516	0,279	Valid
Y.6	0,634	0,279	Valid
Y.7	0,611	0,279	Valid

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	7

## Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.79597698
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.050
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.635
Asymp. Sig. (2-tailed)		.815

a. Test distribution is Normal.

## Uji Autokorelasi

NO	Nilai DW	Kesimpulan
1	$0 < 1,044 < 1,4206$	Terjadi autokorelasi positif.
2	$1,4206 < 1,044 < 1,6739$	Tidak ada kepastian terjadi autokorelasi atau tidak.
3	$1,044 - 1,4206 < 1,044 < 4$	Terjadi autokorelasi negatif.
4	$4 - 1,6739 < 1,044 < 4 - 1,4206$	Tidak ada kepastian terjadi autokorelasi atau tidak.
5	$1,6739 < 1,044 < 4 - 1,6739$	Terjadi autokorelasi positif maupun negatif.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.746 <sup>a</sup>	.557	.528	2.886	1.044

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Rekrutmen, Seleksi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Uji Hipotesis

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 <sup>a</sup>	.557	.528	2.886

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Rekrutmen, Seleksi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.240	3.938		.061	.952
Rekrutmen	.426	.150	.399	2.848	.007
Seleksi	.183	.109	.238	1.677	.100
Etos Kerja	.209	.158	.207	1.322	.193

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	481.423	3	160.474	19.271	.000 <sup>a</sup>
Residual	383.057	46	8.327		
Total	864.480	49			

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Rekrutmen, Seleksi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

---

Nama : Rossy Indriyani  
Tempat, tanggal lahir : Pandeglang, 22 Juni 1997  
Agama : Islam  
Alamat : Kp. Parung Belimbing Rt 03 Rw 04 No. 46, Kel. Depok,  
Kec. Pancoran Mas, Kota Depok

## **RIWAYAT PENDIDIKAN**

---

2003-2009 : SDN PERCONTOHAN 01 PG  
2009-2012 : SMPN 79 JAKPUS  
2012-2015 : SMA-TERPADU MA BOJONG  
2016-2020 : S1 STIE IPWI JAKARTA

## **RIWAYAT PENGALAMAN**

---

2015-2016 : Pegawai Produksi di Donat Madu Cihanjuang Bogor  
2018 : Customer Service di PT. AICE  
2019 : Crew Freelance di UPNORMAL  
2020 : Kasir Freelance di Taman Buah Mekarsari (TBM)

### KARTU BIMBINGAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Dosen Pembimbing : Dra. Yuli Triastuti, MM

Nama Mahasiswa : Rossy Indriyani

NIM : 2016511175

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Etos Kerja terhadap  
Kinerja Karyawan pada PT. Fastfood Indonesia,Tbk (KFC)  
cabang Cideng.

Tanggal Bimbingan	Topik Bimbingan	Td. Tangan Pembimbing
02-Des-2019	ACC Judul	
21-Des-2019	BAB 1	
	Rumusan Masalah	
28-Des-2019	Teknis Penulisan Diperbaiki	
04-Feb-2019	Lanjut BAB 3	
13-Feb-2019	Lengkapi Daftar Isi	
19-Feb-2019	ACC BAB 1 s/d BAB 3	
	Lanjut Sidang	
29-Juli-2020	Perbaiki Penulisan	
05-Agus-2020	ACC BAB 1 s/d BAB 5	
	Lanjut Sidang	

