
Pengaruh Rekrutmen dan Kompetensi Terhadap Kualitas Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Palopo Tehnik

Karno¹⁾ Trimei Ernita²⁾

Abstract

This study aims to determine the extent of the influence of recruitment and competence on employee quality and its implications for employee performance

The data used in this study are primary data collected from respondents' answers based on the questionnaire given, as many as 80 people. The data processing method uses the path analysis method with the help of SPSS version 22.0. Statistical testing used individual parameter significance test (t test), simultaneous significance test (F test) and Sobel test.

The results showed that recruitment had a positive and significant effect directly on employee quality, competence had a positive and significant effect directly on employee quality, recruitment had a positive and significant effect directly on employee performance, competency had a positive and significant effect directly on employee performance, employee quality. received a positive and significant effect directly on employee performance.

Keywords: *recruitment, competence, employee quality and employee performance*

¹⁾ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur

²⁾ Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur

Tgl diterima: 05 Agustus 2020

Tgl diterbitkan: 19 Oktober 2020

1. PENDAHULUAN

Pada Umumnya Kualitas karyawan sangatlah penting perannya dalam sebuah perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu merekrut karyawan yang berkompeten pada bidangnya untuk memajukan sebuah perusahaan tersebut. Kualitas karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam kualitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah

sumber daya manusia. Banyak aspek intenal dan eksternal yang mendukung terciptanya kualitas yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Apalagi bila dikaitkan dengan masalah pengaruh rekrutmen dan kompetensi kerja yang dampaknya sangat kita rasakan.

Perusahaan PT. Jaya Palopo Tehnik didirikan pada tahun 2003 oleh Ronny Abbas bersama beberapa pemegang saham yang didirikan di daerah Jakarta Barat dengan akta No.22 oleh Notaris Abdulah Ashal S.H berkendudukan di Jakarta, Perusahaan ini bergerak dalam bidang perdagangan barang,

jasa , dan kontraktor umum. produk kami meliputi barang dan jasa yaitu Distributor berbagai merk AC, Kontraktor Bangunan Umum . Sampai dengan saat ini PT. Jaya Palopo Tehnik memiliki karyawan sebanyak 80 Pekerja. Keuangan PT.Jaya palopo teknik dari modal di Setor dari pemilik perusahaan , pemegang saham dan pinjaman modal dari beberapa pihak.

Di dalam suatu perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang handal untuk memajukan perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia (SDM) yang handal dan tangguh perlu dikelola dan dikembangkan sejalan dengan dinamika lingkungan bisnis saat ini. Manajemen sumber daya manusia yang ada tidak hanya dikembangkan saja melainkan harus diimplementasikan secara optimal untuk mengelola sumber daya manusianya agar tetap eksis. Karena tentu saja, suatu organisasi yang memiliki

manajemen sumber daya manusia yang baik akan memiliki kekuatan kompetitif dan menjadi organisasi yang sulit ditiru.

Proses rekrutmen tenaga kerja yang sukses dapat mempengaruhi fungsi-fungsi dan aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai sebagai mana yang dimkasud dalam UU Republik Indonesia Pasal 1 No. 2 tentang Ketenagakerjaan yaitu Tenaga kerja adalah orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk kebutuhan masyarakat.

Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk menerima karyawan baru adalah dengan merekrut tenaga kerja atau penarikan calon tenaga kerja dari luar perusahaan seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Proses Rekrutmen
PT. JAYA PALOPO TEHNIK 2013-2017

Pelamar Tahun	Pelamar Yang diterima	Karyawan yang resign	Proses Rekrutmen
2013	4	2	1.Sumber mendapatkan kandidat 2.Membuat pengumuman 3.Meninjau lamaran yang masuk 4.Proses Cek data/ Screening 5.Wawancara Telepon 6.Test Kemampuan 7.Proses Wawancara satu- persatu 8.Diskusi 9.Menyerahkan Tawaran
2014	7	3	
2015	3	0	
2016	3	1	
2017	2	1	

Sumber : PT. Jaya Palopo Tehnik

Dari Tabel 1.1 diatas penerima karyawan untuk lima tahun terakhir sebanyak 20 karyawan. Dan untuk karyawan yang resign sebanyak 7 karyawan. Artinya proses rekrutmen yang dilakukan PT. Jaya Palopo Tehnik cukup baik, dilihat dari banyaknya karyawan baru yang diterima, ini menindikasikan bahwa perusahaan mengalami peningkatan perusahaan dari bertambahnya karyawan. Adanya karyawan yang resign

dikarenakan adanya persaingan kualitas, kinerja dan kompetensi.

Kompetensi merupakan hal yang sangat penting guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal tersebut disebabkan kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat

digunakan untuk memprediksikan kinerja karyawan tersebut, artinya jika karyawan tersebut memiliki kompetensi yang tinggi, maka otomatis akan memiliki kinerja yang tinggi pula.

Untuk mengukur kompetensi karyawan pada PT. Jaya Palopo Teknik dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.2
Kompetensi Karyawan
PT. JAYA PALOPO TEHNIK 2013-2017

No	Indikator	Total Point Penilaian					Total
		2013	2014	2015	2016	2017	
1	Kepemimpinan	6.550	6.313	6.425	6.850	6.975	33.113
2	Pemikiran Konseptual Pegawai	5.093	5.690	5.350	5.580	6.835	28.548
3	Dampak dan Pengaruh bagi Perusahaan	6.571	6.882	6.790	6.500	6.421	33.164
4	Pengambilan Keputusan Masalah	5.852	6.250	6.296	6.250	6.420	31.066
5	Perencanaan dan Pengorganisasian	6.030	6.288	6.990	6.880	6.820	33.008
Total		30.094	31.423	31.851	32.060	33.471	158.899
Persentase (%)			0,004	0,013	0,006	0,044	

Sumber : PT. Jaya Palopo Teknik

Dari tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan bahwa point penilaian yang dilakukan pada PT. Jaya Palopo Teknik mengalami naik turun dari tahun ketahun. Namun pada tahun 2016 terlihat mengalami penurunan diakibatkan karena pada point perencanaan dan pengorganisasian mengalami point yang menurun.

Kompetensi ini sangat penting bagi tenaga kerja karena hubungan kerja yang baik terhadap atasan dapat memperlancar proses komunikasi dalam bekerja sehingga dapat menghindari terjadinya misunderstanding antara atasan dengan tenaga karyawan. Menurut Prasetyo (2008), kejujuran dalam bekerja dapat membuat karyawan bekerja dengan tenang dan nyaman sehingga dapat bekerja dengan baik tanpa ada rasa gelisah dalam bekerja. Oleh karena itu, kelakuan baik dan kejujuran menjadi kriteria penting dalam penilaian kinerja karyawan.

Kualitas karyawan adalah kegiatan yang dilakukan oleh pegawai yang memenuhi

berbagai persyaratan, spesifik dan harapan yang telah ditetapkan. Kualitas karyawan merupakan mutu hasil pekerjaan atau sebaik apa yang harus diselesaikan. Kualitas karyawan dapat dilihat adanya kemampuan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, tercapainya tujuan yang secara efektif dan efisien serta kecakapan yang ditunjukkan dalam menjalankan pekerjaannya. Kuantitas pekerjaan adalah banyaknya jumlah yang harus diselesaikan atau dikerjakan pegawai sesuai target waktu yang telah ditetapkan dan dapat menyelesaikan lebih dari satu pekerjaan dalam waktu dengan baik.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan karena kinerja karyawan itu merupakan indikator yang dapat menentukan dalam keberhasilan perusahaan menjalankan roda bisnisnya. Kinerja karyawan yang meningkat akan memberikan dampak positif bagi perkembangan perusahaan dimasa mendatang.

Tabel 1.3
Kinerja Karyawan
PT. KAYA PALOPO TEHNIK Tahun 2013-2017

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Pendapatan Perusahaan	Produktivitas Kerja Karyawan	Pertumbuhan Produktivitas
1	2013	105	15.500.000.000	147.619.048	147.619.048
2	2014	95	11.275.000.000	118.684.211	118.684.210
3	2015	100	12.858.880.000	128.588.800	128.588.799
4	2016	90	10.887.000.000	120.966.667	120.966.666
5	2017	80	12.550.700.000	156.962.500	156.962.500

Sumber : Jaya Palopo Tehnik

Berdasarkan Tabel 1.3 Pertumbuhan produktivitas dari tahun ke tahun mengalami kenaikan ataupun penurunan yang hampir sama yaitu hanya 1 % saja. Dan kenaikan terakhir di tahun 2017 mencapai Rp. 156.962.500.

Bagi sebuah perusahaan, seorang karyawan mempunyai arti penting karena dapat berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi. Jika seorang karyawan selama ini telah mampu mencapai apa yang diinginkan oleh perusahaan, serta memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan, maka sudah sepantasnya karyawan tersebut memperoleh suatu feedback dari perusahaan itu sendiri sebagai balas jasa dari apa yang telah mereka kerjakan. Ketika harapan dan keinginan mereka telah tercapai maka kinerja karyawan akan meningkat. Tetapi sebaliknya jika harapan dan keinginan karyawan tidak terpenuhi dengan baik, maka kinerja karyawan akan menurun. Dalam penelitian ini peneliti ingin membahas tiga faktor yang mungkin dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

2.1 Rekrutmen

Dalam hal rekrutmen masalah yang sangat mendasar oleh banyak organisasi yang sangat mendasar yang dihadapi oleh banyak

organisasi lembaga atau perusahaan adalah bagaimana menarik para pelamar atau peminat pekerjaan agar dapat bekerja secara optimal dalam perusahaan, bahkan lebih dari itu para pekerja nantinya dapat menopang organisasi, atau lembaga perusahaan dimana mereka bekerja bahkan setelah mereka bekerja. Karena kenyataannya rekrutmen yang banyak dilakukan oleh lembaga, perusahaan dan organisasi tertentu cenderung hanya pada taraf pendaftaran atau *registration* saja. Sehingga kualifikasi pekerja yang diharapkan tidak berhasil didapatkan. Belum lagi proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan perusahaan kadang kala justru mengabaikan aspek etika dalam melakukan rekrutmen dan seleksi. Suatu bukti dan menarik dan aktual di era reformasi pada bangsa Indonesia adalah kecenderungan pada setiap rekrutmen dan seleksi karyawan, baik pada instansi pemerintah maupun swasta yang masih menggunakan prinsip kolusi, korupsi dan nepotisme (KKN). Bahkan prinsip utama rekrutmen dan seleksi, yang menuntut kualifikasi calon pelamar yang memenuhi syarat untuk bekerja, seringkali harus rela dan “*digagalkan*” untuk bekerja karena tidak berani membayar dengan mahal.

Rekrutmen terhadap karyawan sangat membantu perusahaan untuk dapat mencapai kinerja baik bagi perusahaan itu sendiri maupun bagi karyawan yang ada dalam perusahaan itu. Kinerja digambarkan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang karyawan di dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2 Kompetensi

Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam bidang kerja tertentu diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Oleh karenanya perusahaan dapat mencapai keberhasilan apabila didukung pegawai yang berkompentensi tinggi.

Menurut Sedarmayanti (2008:126) Pengertian kompetensi menurut Sedarmayanti adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kompetensi pada sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam kinerja perusahaan oleh karena itu menjadi sangat penting bagi perusahaan (Lievens & Wesseling, 2015). Menurut Mudlofir (2013) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan, pengetahuan, pengalaman, kemampuan kognisi seperti ingatan yang kuat, juga kemampuan deduksi yang baik serta sikap kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan tersebut. Menurut Spencer and Spencer yang dikutip Moeheriono (2014), mengartikan "Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu."

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditafsirkan bahwa kompetensi juga merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan non-rutin.

2.3 Kualitas Karyawan

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh kerja sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki. Berkualitas bukan hanya pandai saja, memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan itu, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana. Konsep kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relatif, yang tidak selalu mengandung arti yang baik, bagus dan sebagainya. Kualitas atau mutu dapat mengartikan sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu produk barang ataupun jasa yang menunjukkan kepada konsumen kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh barang jasa tersebut. Pengertian kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik Sedarmayanti (2008:126) Sementara Soewarno Hardjosoedarmo (2008:7) mengemukakan bahwa "Secara umum dapat dikatakan bahwa mutu sebagai karakteristik produk atau jasa yang ditentukan oleh pemakai arau konsumen dan dipeloleh melalui proses serta melalui perbaikan yang berkelanjutan. Maka dapat disimpulkan dengan kualitas dan mutuadalah sifat-sifat yang dimiliki oleh setiap produk atau jasa dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang memiliki kelebihan-kelebihan yang diperoleh melalui proses dan perbaikan yang berkelanjutan. Kualitas kerja merupakan wujud perilaku dari suatu kegiatan yang telah dilaksanakan dan sesuai dengan harapan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut

Marcana (2013 :21) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan kualitas kerja yaitu :

Kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien Menurut Hasibuan (2008 : 12).

Kualitas kerja pegawai adalah seorang pegawai yang memenuhi syarat kualitatif yang dituntut oleh pekerjaannya, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan. Sedarmayanti, (2013 ; 18). Kualitas kerja atau disebut kualitas kehidupan kerja adalah keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi Gary Dessler, (2009;476).

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Menurut Matutina 2013.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Kinerja adalah tingkat produksi atau prestasi yang dicapai pekerja yang memenuhi syarat dengan cara yang wajar dalam keadaan yang normal. Komarudin (2007). Pengertian tersebut di atas menitik beratkan pada hasil yang diperoleh oleh seorang pekerja.

Menurut Mohammad Faisal Amir (2014) kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan

input, proses, output dan bahkan outcome. Ukuran kinerja pada dasarnya adalah kualitasnya. Unsur kualitasnya bisa meliputi aspek keefektifan, efisiensi, kecermatan (*accuracy*), keawetan (*durable*), kecocokan (*relevance*), mengesankan (*impressive*), pemenuhan terhadap standar, dan lain-lain.

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Mathis dan Jackson, 2006). Penilaian kinerja mempunyai dua kegunaan utama. Penilaian pertama adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan seperti misalnya untuk promosi. Kegunaan yang lain adalah untuk pengembangan potensi individu (Mathis dan Jackson, 2006).

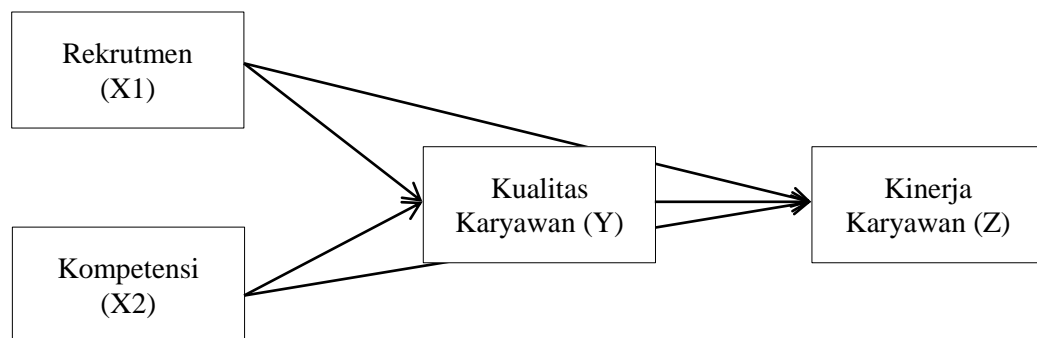
Selanjutnya H. Nainggolan (2007) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pengertian ini lebih spesifik lagi untuk karyawan, dimana lebih menitik beratkan pada hasil kerja dari tugas yang dibebankan kepadanya.

Jadi jelaslah bahwa prestasi kerja tidak ditentukan oleh hasil pelaksanaan kerja semata-mata, tetapi lebih ditekankan pada hasil pelaksanaan kerja selama periode tertentu yang disesuaikan dengan standar dan sasaran yang telah ditentukan.

Prestasi suatu instansi tidak lepas dari prestasi setiap karyawan yang ada, karena mereka merupakan sumber daya yang tinggi nilainya. Untuk itu setiap instansi harus mengadakan evaluasi atau penilaian terhadap prestasi kerja yang dicapai oleh karyawannya secara periodik.

Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman dalam bidang personalia yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur sehingga sangat bermanfaat bagi pengembangan karier karyawan yang dinilai maupun instansi secara keseluruhan. Kegiatan

ini dapat diperbaiki dengan keputusan-keputusan pemimpin dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Apabila penilaian kinerja dilaksanakan dengan obyektif dan benar, akan memberikan peningkatan motivasi kerja dan loyalitas serta dedikasi karyawan terhadap instansi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.



Keterangan :

X1 : Rekrutmen

X2 : Kompetensi

Y : Kualitas Karyawan

Z : Kinerja Karyawan

2.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, berikut ini maka akan disajikan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara rekrutmen dengan kualitas karyawan pada PT. Jaya Palopo Tehnik
- H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara Kompetensi terhadap kualitas karyawan pada PT. Jaya Palopo tehnik
- H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara Rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Palopo Tehnik
- H4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya palopo tehnik

2.5 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran adalah suatu model konseptual (dasar penelitian) tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

- H5 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara kualitas karyawan dengan kinerja karyawan pada PT. Jaya Palopo Tehnik
- H6 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara rekrutmen terhadap kualitas karyawan melalui kinerja karyawan pada PT. Jaya Palopo Tehnik
- H7 : Terdapat pengeruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara kompetensi terhadap kualitas melalui kinerja karyawan pada PT. Jaya Palopo Tehnik

3. METODE PENELITIAN

3.1 Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran untuk menilai apakah alat ukur yang digunakan benar-benar mampu memberikan nilai peubah yang ingin diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis butir

yaitu mengkorelasi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir. Bila diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan tersebut dinyatakan sah (valid).

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji validitas kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya Saiffudin Azwar (2000). Kuesioner dikatakan valid apabila dapat mempresentasikan atau mengukur apa yang hendak diukur. Langkah selanjutnya adalah secara statistik, angka korelasi yang diperoleh dengan melihat tanda bintang pada hasil skor total, atau membandingkan dengan angka bebas korelasi nilai r yang menunjukkan valid. Pada penelitian ini uji validitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 22.0.

Adapun rumusnya adalah:

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden uji coba

X = Skor tiap item

Y = Skor seluruh item responden uji coba.

Sumber: Saiffudin Azwar (2000).

Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu dikonsultasikan dengan table r produk moment. Kriteria penilaian uji validitas adalah:

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut valid.
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid.

Kemudian, untuk menguji signifikan hasil korelasi kita gunakan **Uji t** adapun kriterian untuk menentukan signifikan dengan membandingkan nilai t -hitung dan t -tabel. Jika t -hitung $>$ t -tabel maka dapat kita simpulkan bahwa butir item tersebut **Valid**. Rumus mencari t -hitung yang digunakan adalah:

$$t_{hit} = \frac{r_{xy} \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r_{xy}^2)}}$$

Sumber: Saiffudin Azwar (2000).

b. Uji Reabilitas

Pengukuran reabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan instrumen. Saifuddin Azwar (2004), mengatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang diinginkan dapat dipercaya (diandalkan) sebagai alat pengumpul data serta mampu mengungkap informasi yang sebenarnya di lapangan. Uji reliabilitas internal adalah cara menguji suatu alat ukur untuk sekali pengambilan data. Uji reabilitas yang digunakan di dalam penelitian ini adalah Alpha Cronbach. Formula ini digunakan untuk melihat sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda atau konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap suatu fenomena sosial.

Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliabel akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan computer program SPSS. Kriteria penilaian uji reabilitas adalah:

- Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel.
- Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

Interpretasi koefisien Reliabilitas (r11) untuk uji reliabilitas Guilford dalam Ruseffendi (2005)

1. 0, 00 – 0, 20 : Kecil
2. 0, 20 – 0, 40 : Rendah
3. 0, 40 – 0, 70 : Sedang
4. 0,70 – 0, 90 : Tinggi
5. 0, 90 - 1, 00 : Sangat tinggi

3.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, harus terlebih dahulu melalui uji asumsi klasik. Pengujian ini dilakukan untuk memperoleh parameter yang valid dan handal. Oleh karena itu, diperlukan pengujian dan pembersihan terhadap pelanggaran asumsi dasar jika memang terjadi. Penguji-penguji asumsi dasar klasik regresi terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui data terdistribusi dengan normal atau tidak, Analisis parametrik seperti regresi linier mensyaratkan bahwa data harus terdistribusi dengan normal, Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS for Windows untuk pengujian terhadap data sampel tiap variabel. Untuk mendeteksi normalitas data melalui output grafik kurva normal p-p plot. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal (Nugroho,2005).

Selain menggunakan grafik p-plot, pengujian normalitas data juga bisa menggunakan beberapa metode , antara lain dengan metode liliefors untuk menguji data masing-masing variabel.

Metode pengambilan keputusan dengan menggunakan kriteria :

1. Data berdistribusi normal apabila probabilitas $> 0,05$

2. Data tidak berdistribusi normal apabila probabilitas $< 0,05$

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas, ada beberapa metode diantaranya dengan melihat nilai Tolerance dan VIF.

Menurut Yudiaatmaja (2013), untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya multikolinearitas dari nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai $VIF \leq 10$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Kebalikannya, jika nilai $VIF > 10$ maka dinyatakan terjadi multikolinearitas, VIF ditaksir dengan menggunakan formula $1 / (1-R^2)$, Unsur $(1-R^2)$ disebut dengan Collinierity Tolerance yang berarti bahwa jika *Collinierity Tolerance* di bawah 0,1 maka ada gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Yudiaatmaja (2013). Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, penulis menggunakan Metode uji Spearman's rho.

Uji heteroskedastisitas Spearman's rho mengkorelasikan nilai residual hasil regresi dengan masing-masing variabel independen. Metode pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas dengan Spearman's rho yaitu : Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Apabila signifikansi $< 0,05$ maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.3 Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji ini untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian ini mempunyai langkah-langkah sebagai berikut :

Ho : $\beta_i = 0$ (koefisien regresi tidak signifikan)

Ha : $\beta_i \neq 0$ (koefisien regresi signifikan)

Dimana nilai F dapat dihitung sebagai berikut (Gujarati,1995)

Jika $F_{hit} > F_{tab}$ dengan tingkat signifikan tertentu (misalnya 5%) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Apabila $F_{hit} < F_{tab}$ dengan tingkat signifikan tertentu (misal 5%) maka Ho diterima dan Ha ditolak.

b. Uji Parsial / Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Untuk menentukan nilai t tabel ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel} (n-k-1)$ maka Ho ditolak
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel} (n-k-1)$ maka Ha diterima

Selain itu uji t tersebut dapat pula dilihat dari besarnya probabilitas value (p value) dibandingkan dengan 0,05 (Tarf signifikansi $\alpha = 5\%$). Adapun Kriteria pengujian yang digunakan adalah

- Jika $p \text{ value} < 0,05$ maka Ho ditolak
- Jika $p \text{ value} > 0,05$ maka Ho diterima

c. Koefisien Determinasi

Pengujian variabel yang signifikan kemudian ditemukan determinasinya atau

nilai R_2 (*R-Square*). Jika koefisien determinasi nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila nilai koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

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

Dimana :

1. R^2 tidak selalu negatif
2. Nilai terkecil R^2 sama dengan nol (0), nilai terbesar R^2 sama dengan satu (1) artinya sama dengan $0 < R^2 < 1$

$R^2 = 0$, berarti tidak ada hubungan antara X_1, X_2, X_3 terhadap Y

$R^2 = 1$, berarti regresi cocok atau tepat secara sempurna, dalam prakteknya jarang terjadi.

4. HASIL PENELITIAN

4.1 Teknik Analisa Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengukuran validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel (Sugiyono, 2013:125).

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan content validity yang dapat menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang diukur. Adapun kriteria penilaian uji validitas menurut Sugiyono (2013:126) adalah :

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat dikatakan item/ butir pernyataan pada kuesioner tersebut valid.
2. Apabila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka dapat dikatakan item pada kuesioner tersebut tidak valid.

Dalam penelitian ini perhitungan r hitung dibantu menggunakan program SPSS Versi 24.0 yang hasilnya ditunjukkan pada kolom Corrected Item-Total Correlation. Sedangkan penentuan nilai r tabel dengan menggunakan tabel harga titik dari Pearson Product Moment pada interval kepercayaan 95% atau 0,05 dengan

jumlah sampel ujicoba (n) 80 orang, maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,220 (lampiran 9).

Hasil pengujian validitas setiap butir pernyataan untuk variabel Rekrutmen (X_1), berdasarkan pada output SPSS pada lampiran 3 dan ditunjukkan pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Rekrutmen

Pertanyaan (Q)	Koefisien korelasi (r_{hitung})	Nilai Batas (r_{tabel})	Status
1	0,539	0,220	Valid
2	0,356	0,220	Valid
3	0,379	0,220	Valid
4	0,433	0,220	Valid
5	0,394	0,220	Valid
6	0,461	0,220	Valid
7	0,348	0,220	Valid
8	0,377	0,220	Valid
9	0,544	0,220	Valid
10	0,295	0,220	Valid

Sumber : Data primer diolah (2018)

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan atau item kuesioner Rekrutmen (X_1) memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,220). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada kuesioner Rekrutmen (X_1) dinyatakan valid, sehingga butir-butir

pernyataan tersebut dapat mewakili atau membentuk instrumen Rekrutmen.

Hasil pengujian validitas setiap butir pernyataan untuk variabel Kompetensi (X_2), berdasarkan pada output SPSS pada lampiran 3 dan ditunjukkan pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_2)

Pertanyaan (Q)	Koefisien korelasi (r_{hitung})	Nilai Batas (r_{tabel})	Status
1	0,358	0,220	Valid
2	0,312	0,220	Valid
3	0,370	0,220	Valid
4	0,422	0,220	Valid
5	0,289	0,220	Valid
6	0,470	0,220	Valid
7	0,327	0,220	Valid
8	0,354	0,220	Valid
9	0,398	0,220	Valid
10	0,373	0,220	Valid

Sumber : Data primer diolah (2018)

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan atau item kuesioner Kompetensi (X2) memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,220). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada kuesioner pemberian kompetensi (X2) dinyatakan valid, sehingga butir-butir pernyataan tersebut

dapat mewakili atau membentuk instrumen Kompetensi.

Hasil pengujian validitas setiap butir pernyataan untuk variabel Kualitas Karyawan (Y), berdasarkan pada output SPSS pada lampiran 3 dan ditunjukkan pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Karyawan (Y)

Pertanyaan (Q)	Koefisien korelasi (r hitung)	Nilai Batas (r tabel)	Status
1	0,315	0,220	Valid
2	0,326	0,220	Valid
3	0,372	0,220	Valid
4	0,467	0,220	Valid
5	0,439	0,220	Valid
6	0,374	0,220	Valid
7	0,391	0,220	Valid
8	0,381	0,220	Valid
9	0,376	0,220	Valid
10	0,309	0,220	Valid

Sumber : Data primer diolah (2018)

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan atau item kuesioner kualitas karyawan (Y) memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,220). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada kuesioner kualitas karyawan (Y) dinyatakan valid, sehingga butir-butir pernyataan tersebut dapat

mewakili atau membentuk instrumen kompetensi kerja.

Hasil pengujian validitas setiap butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Z), berdasarkan pada output SPSS pada lampiran 3 dan ditunjukkan pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Z)

Pertanyaan (Q)	Koefisien korelasi (r hitung)	Nilai Batas (r tabel)	Status
1	0,300	0,220	Valid
2	0,378	0,220	Valid
3	0,420	0,220	Valid
4	0,462	0,220	Valid
5	0,380	0,220	Valid
6	0,432	0,220	Valid
7	0,318	0,220	Valid
8	0,306	0,220	Valid
9	0,358	0,220	Valid
10	0,407	0,220	Valid

Sumber : Data primer diolah (2018)

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan atau item kuesioner kinerja karyawan (Z) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,220). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada kuesioner kinerja karyawan (Z) dinyatakan valid, sehingga butir-butir pernyataan tersebut dapat mewakili atau membentuk instrumen kinerja karyawan.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas

instrumen menggunakan rumus alpha (α) atau Cronbach's Alpha. Fungsi dari Cronbach's Alpha untuk mengukur tingkat reliabilitas konsistensi internal diantara butir-butir pertanyaan dalam suatu instrumen. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013;121).

Tingkat reliabilitas dengan metode Cronbach's Alpha diukur berdasarkan skala alpha 0 sampai 1. Apabila skala tersebut dikelompokkan kedalam 5 kelas dengan *range* yang sama, maka kemantapan alpha dapat diinterpretasikan seperti tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha (α)	Tingkat Reliabilitas
0,00 - 0,20	Kurang reliabel
0,21 - 0,40	Agak reliabel
0,41 - 0,60	Cukup reliabel
0,61 - 0,80	Reliabel
0,81 - 1,00	Sangat reliabel

Sumber : Sugiyono (2013: 184)

Hasil perhitungan uji reliabilitas dengan bantuan program SPSS Versi 24.0 dirangkum pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Kriteria	Status
Rekrutmen	0,748	0,61 - 0,80	Reliabel
Kompetensi	0,706	0,61 - 0,80	Reliabel
Kualitas Karyawan	0,714	0,61 - 0,80	Reliabel
Kinerja karyawan	0,714	0,61 - 0,80	Reliabel

Sumber : Data primer diolah (2018)

Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha instrumen Rekrutmen sebesar 0,748, nilai Cronbach's Alpha instrumen Kompetensi sebesar 0,706, nilai Cronbach's Alpha instrumen Kualitas Karyawan sebesar 0,714 dan nilai Cronbach's Alpha instrumen kinerja karyawan sebesar 0,714 (lampiran 3). Oleh karena instrumen tersebut memiliki nilai

Cronbach's Alpha pada kisaran 0,61 - 0,80, maka keempat instrumen reliabel sehingga dapat dipercaya atau handal untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Oleh karena kuesioner keempat variabel dalam penelitian ini memenuhi syarat valid dan reliabel, maka kuesioner tersebut dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

4.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah model regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat, bebas atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak (Riadi, 2014: 99). Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan menggunakan uji *Lilliefors* dari *Kolmogorov Smirnov* dan grafik *normal probability plots* (P-P Plot). Uji normalitas menggunakan metode *Lilliefors* dilakukan dengan cara membandingkan nilai

signifikansi (Sig.) dengan taraf signifikansi (0,05) sebagai berikut:

1. Apabila nilai Sig. > 0,05, maka data berdistribusi normal.
2. Apabila nilai Sig. ≤ 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan uji normalitas dengan grafik *normal probability plot* (P-P Plot) dengan kriteria yaitu jika titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas menggunakan metode *Lilliefors* ditunjukkan pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.7. Hasil Uji Normalitas

	Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.	
Rekrutmen (X1)	.089	80	.180	.949	80	.003	
Kompetensi(X2)	.090	80	.165	.956	80	.008	
Kualitas Karyawan(Y)	.092	80	.091	.938	80	.001	
Kinerja Karyawan (Z)	.088	80	.196	.943	80	.001	

a. Lilliefors Significance Correction

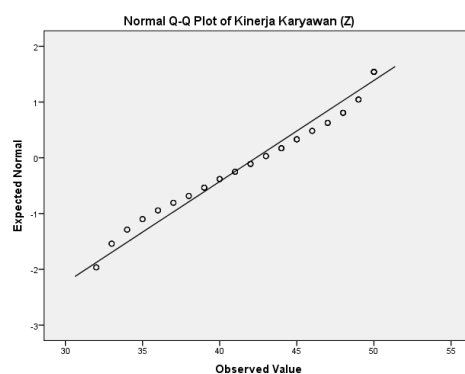
Sumber : Data primer diolah (2018)

Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) Rekrutmen sebesar 0,180, nilai Sig. kompetensi sebesar 0,165, nilai Sig. Kualitas karyawan sebesar 0,091, dan nilai Sig. kinerja karyawan sebesar 0,196 (lampiran 4). Oleh karena nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari taraf

signifikansi (0,05), maka keempat variabel memiliki data berdistribusi normal.

Selanjutnya hasil uji normalitas menggunakan grafik normal probability plot (P-P Plot) ditunjukkan pada gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.1. Grafik Kurva P-P Plot



Sumber : Data primer diolah (2018)

Data yang terdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan *ploting* data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berdasarkan gambar 4.1 di atas menunjukkan bahwa data (titik-titik) mengikuti dan mendekati garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data-data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik

seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Riadi, 2014: 106).

Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi. Dalam pengujian ini, peneliti menggunakan analisa matrik korelasi antar variabel bebas dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kriteria pengujian multikolinieritas sebagai berikut:

1. Jika nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
2. Jika nilai *Tolerance* ≤ 0,10 dan nilai VIF ≥ 10, maka terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Hasil uji multikolinieritas ditunjukkan pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Rekrutmen(X1)	.575	1.739
Kompetensi(X2)	.550	1.818
Kualitas Karyawan (Y)	.496	2.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Z)

Sumber : Data primer diolah (2018)

Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* dan VIF Rekrutmen sebesar 0,575 dan 1,739, nilai *Tolerance* dan VIF Kompetensi sebesar 0,550 dan 1,818, dan nilai *Tolerance* dan VIF Kualitas Karyawan sebesar 0,496 dan 2,018 (lampiran 5). Oleh karena ketiga variabel bebas memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka variabel Rekrutmen, Kompetensi dan kualitas Karyawan tidak mengalami gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi sehingga dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat kinerja karyawan.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas (Riadi, 2014: 106).

Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi Spearman's

rho yaitu mengkorelasikan variabel bebas dengan nilai *residual*. Kriteria pengujian heterokedastisitas sebagai berikut:

1. Jika korelasi *Spearman's rho* variabel bebas dengan residual di dapat nilai signifikansi (Sig) > 0,05, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

2. Jika korelasi *Spearman's rho* variabel bebas dengan residual di dapat nilai signifikansi (Sig) ≤ 0,05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas Correlations

		Rekrutmen (X1)	Kompetensi (X2)	Kualitas Karyawan (Y)	Residual
Spearman's rho	Rekrutmen (X1)	1.000	.555**	.617**	.064
	Correlation Coefficient				
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.575
	N	80	80	80	80
Kompetensi (X2)	Rekrutmen (X1)	.555**	1.000	.642**	.062
	Correlation Coefficient				
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.587
	N	80	80	80	80
Kualitas karyawan (Y)	Rekrutmen (X1)	.617**	.642**	1.000	.053
	Correlation Coefficient				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.643
	N	80	80	80	80
Residual	Rekrutmen (X1)	.064	.062	.053	1.000
	Correlation Coefficient				
	Sig. (2-tailed)	.575	.587	.643	.
	N	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer diolah (2018)

Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) korelasi Spearman's rho Rekrutmen dengan residual sebesar 0,575, nilai signifikansi (Sig.) korelasi Spearman's rho Kompetensi dengan residual sebesar 0,587, dan nilai signifikansi (Sig.) korelasi Spearman's rho Kualitas dengan residual sebesar 0,643 (lampiran 6). Oleh karena nilai signifikansi

(Sig.) > 0,05, maka disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah penelitian yang dilakukan akan menolak atau menerima hipotesis.

Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan uji F dan uji t.

a. Uji Hipotesis secara Simultan dengan Uji F

Pembuktian hipotesis yaitu terdapat tidaknya pengaruh rekrutmen, Kompetensi dan Kualitas Karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan menggunakan uji F dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh

signifikan Rekrutmen, Kompetensi dan Kualitas Karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2. Jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan Rekrutmen, Kompetensi dan Kualitas Karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji F dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10. Hasil Uji F-Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1612.841	3	537.614	51.762	.000 ^b
	Residual	789.359	76	10.386		
	Total	2402.200	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Z)

b. Predictors: (Constant), Kualitas Karyawan (Y), Rekrutmen(X1), Kompetensi (X2)

Sumber : Data primer diolah (2018)

Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 51,762 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lampiran 8). Oleh karena nilai Sig. (0,000) $< 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan Rekrutmen, Kompetensi dan Kualitas Karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Hipotesis secara Parsial dengan Uji t

Pembuktian hipotesis yaitu terdapat tidaknya pengaruh signifikan Rekrutmen, Kompetensi dan Kualitas karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan

menggunakan uji t dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan Rekrutmen, Kompetensi dan Kualitas Karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan Rekrutmen, Kompetensi dan Kualitas Karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11. Hasil Uji t-Parsial Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11.032	2.578		4.279	.000
	Rekrutmen(X1)	.248	.066	.325	3.753	.000

Kompetensi(X2)	.316	.075	.371	4.188	.000
Kualitas karyawan(Y)	.227	.082	.259	2.770	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Z)

Sumber : Data primer diolah (2018)

Tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa uji signifikansi (uji t) Rekrutmen terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai thitung sebesar 3,753 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lampiran 8). Oleh karena nilai Sig. (0,000) < 0,05 pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan Rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.11 di atas juga menunjukkan bahwa uji t antara Kompetensi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai thitung sebesar 4,188 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lampiran 8). Oleh karena nilai Sig. (0,000) < 0,05 pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan Kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Selain itu tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa uji t antara kualitas karyawan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai thitung sebesar 2,770 dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 (lampiran 8). Oleh karena nilai Sig. (0,007) < 0,05 pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan Kualitas karyawan terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Untuk melihat seberapa besar kontribusi seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya yang dinyatakan dalam presentase maka digunakan analisis koefisiensi determinasi atau *R square*. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 24.0 di peroleh koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.671	.658	3.22278

a. Predictors: (Constant Kualitas Karyawan (Y), Rekrutmen (X1), Kompetensi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Z)

Sumber : Data primer diolah (2018)

Tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa pengaruh Rekrutmen, Kompetensi dan kualitas karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan memiliki koefisien korelasi (R) sebesar 0,819 (lampiran 8). Nilai tersebut menunjukkan bahwa korelasi variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat bernilai positif dan bersifat sangat kuat. Hal ini mencerminkan bahwa Rekrutmen, Kompetensi, dan

Kualitas Karyawan memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Artinya semakin baik Rekrutmen, Kompetensi dan Kualitas Karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan, sebaliknya semakin tidak baik Rekrutmen, Kompetensi dan Kualitas Karyawan maka semakin menurun kinerja karyawan.

Tabel 4.12 di atas juga menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,671 (lampiran 8). Nilai tersebut menunjukkan bahwa besar kontribusi variabel bebas (Rekrutmen Kompetensi dan Kualitas karyawan Terhadap rekrutmen, kompetensi dan kualitas karyawan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 0,671 atau 67,1%. Artinya Rekrutmen kompetensi dan kualitas karyawan sebesar 67,1%, sedangkan sisanya 32,9% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan analisa secara keseluruhan, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kualitas karyawan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel (Beta) rekrutmen terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar **0,378** dengan signifikansi **0,000**.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kualitas karyawan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel kompetensi terhadap variabel kualitas karyawan adalah sebesar **0,427** dengan signifikansi **0,000**.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel rekrutmen terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar **0,325** dengan signifikansi **0,000**.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil

analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar **0,371** dengan signifikansi **0,000**.

5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel kualitas karyawan terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar **0,259** dengan signifikansi **0,007**.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel rekrutmen terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar **0,098**.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar **0,111**.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief Tri Wicaksono, Jun Surjant (2018), *Pengaruh Dimensi Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan dengan Pelatihan sebagai Variabel Mediasi Studi pada PT Gresik Cipta Sejahtera* Jurnal BISMA (Bisnis dan Manajemen) ISSN : 2549-7790
- Anesia Tara Farida (2016), *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada CV. Elang Samudra* Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol.5 No.3
- Alifian Nugraha, Djoko Purnomo, Zarah Puspita Ningtias (2017), *Dinamika*

- Rekrutmen Buruh bagian Produksi pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso* Vol. 16 No.2 ISSN 0853-2516
- Akhri Ramdhani Fauzan, Sri Wiludjeng Sunu Purwaningdyah (2017) *Benarkah Kompetensi dan Budaya Organisasi Akan Meningkatkan Kinerja Karyawan* Vol.10 No.2
- Agnes Nana Nugraheni, Leonardo Budi Hasiholan, Moh Mukeri Warso (2016), *Pengaruh kepemimpinan, Kompensasi Finansial dan Komitmen terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Grill On Resto Semarang* Vol. 2 No.2
- Cut Fitriani, Murniati AR, Nasir Usman *Kompetensi Profesioanal Guru dalam Pengelolaan Pembelajaran MTs Muhammadiyah Banda Aceh* Vol 5, No 2
- Dody Meiasstoko Kertahardi Heru Susilo (2013), *Implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dalam Kegiatan Rekrutmen Karyawan (Studi pada PT Aneka Jasa Grhadika)* Jurnal Administrasi Bisnis Vol.6 No.2
- Fansyuri Ilham Mudayana, Sri Suryoko (2016) *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi kerja sebagai Variabel Intervening* Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 5(1)
- Fansyuri Ilham Mudayana, Sri Suryoko (2016), *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang)* Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol 5(1)
- Hamlan Daly (Jurnal Katalogis (2015) *Pengaruh Kompetensi, disiplin Kompensasi terhadap Kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi tengah* Vol. 3 No. 1 ISSN 2302-2019
- Hardimon, Ade Perlaungan Nasution, Yannik Ariyati (2017) *Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian umum Sekretariat Kota Batam* Vol.4 No.1 2017
- Misbacul Munir (2013), *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Tugerejo Semarang*
- Mumuh Mulyana (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Ritel Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan* Jurnal Ilmiah Rangga Gading Vol.10 No. 2, ISSN 164 – 170
- Nursaadah (2017) *Pengaruh reward dan Punishment terhadap Kepuasan Kerja dan implikasinya atas Kinerja Bendahara Pengeluaran Pemerintah Kota Banjar* Vol.1 No.1
- Nur Samsi (2012), *Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, dan Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan dengan Kepatuhan Etika Auditor sebagai Variabel Pemoderasi* Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi Vol. 1 No. 12
- Rocky Potale, Yantje Uhing (2015) *Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado)* Jurnal EMBA Vol.3 No.1 ISSN 2303-1174
- Ririvega Kasenda (2013) *Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bangun* Jurnal Vol. 1 No. 3 ISSN 2303-1174
- Raudah Mahmud, *The New Formation Of The Publik Servant In North Kalimantan*
- Raden Yudhy Pradityo Setiadiputra (2017), *Urgensi Program Pengembangan Kompetensi SDM secara Berkesinambungan di Lingkungan Intansi Pemerintah* Jurnal SAWALA

- Vol 5 No 1, 16-22 p-ISSN 2302-2231,
e-ISSN 2598-4039
- Sri Damayanti, Saladin Ghalib, Taharuddin (2017), *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi PRIMKOPPOL Polres Palangka Raya* Jurnal Bisnis dan Pembangunan Vol 6, No. 2, ISS Siti W.P.Noer
- Siti W.P.Noer, Irvan Trang, Yantje Uhing (2017), *Pengaruh Perencanaan SDM Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluh Tenggo* Jurnal EMBA Vol. 5 No.2 Hal 697-705 ISSN 2303-1174
- Sigit Dwihatmojo, Olivia S.Nelvan, Raymont Ch. Kawet (2016), *Rekrutmen, Pelatihan dan Pembagian Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Jati Jaya Meubel Amurang* Jurnal EMBA Vol.4 No.1 ISSN 2303-1174
- Sriwidodo (2010), *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan* Vol. 4 No. 1
- Tiorisma Sihombing, A. J. Rorong, Alden Laloma *Implementasi Kebijakan Rekrutmen Pegawai PT. Perusahaan Listrik Negara Wilayah Sullut Tenggo*
- Winastyo Febrianto Hartono, Jopie Jorie Rotinsulu (2015), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado* Jurnal EMBA Vol.3 No.2 ISSN 2303-1174
- Y. Andhi Suprpto, Darsin, *Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja dan Locus Of Control terhadap Kinerja Karyawan di PT. Astra Internasional Daihatsu Cabang Tegal*