# ARTIKEL

# PENGARUH REKRUTMEN, KOMPETENSI, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KERAJINAN TENUN IKAT MEDALI MAS BANDAR KEDIRI TAHUN 2017

# THE INFLUENCE OF RECRUITMENT, COMPETENCE AND TRAINING ON PERFORMANCE AT TENUN IKAT HANDICRAFT MEDALI MAS BANDAR KEDIRI IN 2017



# Oleh:

FARIDA HERAWATI NPM: 13.1.02.02.0158

# Dibimbing oleh:

- 1. Dr. Subagyo, M.M.
- 2. Basthoumi Muslih, M.M.

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2017



# SURAT PERNYATAAN ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

# Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap

: Farida Herawati

**NPM** 

: 13.1.02.02.0158

Telepon/HP

: 085736860529/081219941646

Alamat (Email)

: faridaherawati86@gmail.com

Judul Artikel

: Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi, dan Pelatihan

terhadap Kinerja Karyawan pada Kerajinan Tenun Ikat

Medali Mas Bandar Kediri tahun 2017

Fakultas – Program Studi

: Ekonomi – Manajemen

Nama Perguruan Tinggi

: Universitas Nusantara PGRI Kediri

Alamat Perguruan Tinggi

: JL. K.H. Achmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kota Kediri

# Dengan ini menyatakan bahwa:

- a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
- b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

· N	Kediri, 01 Agustus 2017		
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis	
Dr. Subarus MM	Dh.	This.	
Dr. Subagyo, M.M. NIDN. 0717066601	Basthoumi Muslih, M.M. NIDN. 0701018607	Farida Herawati NPM. 13.1.02.02.0158	

# PENGARUH REKRUTMEN, KOMPETENSI, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KERAJINAN TENUN IKAT MEDALI MAS BANDAR KEDIRI 2017

Farida herawati
13.1.02.02.0158
Fakultas Ekonomi – Prodi Manajemen
faridaherawati86@gmail.com
Dr. Subagyo, M.M dan Basthoumi Muslih, M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilatarbelakangi dari masalah yang ada yaitu dari mulai perekrutan yang tidak diterapkan dengan baik, kompetensi yang kurang diperhatikan serta pelatihan yang dilakukan kurang maksimal. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, kompetensi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada kerajinan Tenun Ikat Medali Mas Bandar Kediri 2017.

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi sejumlah 98 karyawan pada kerajinan Tenun Ikat Medali Mas Bandar Kediri 2017. Seluruh populasi dijadikan sampel (sampling jenuh). Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakanan analisi regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS V23.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan baik secara individu maupun simultan antara rekrutmen, kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada kerajinan Tenun Ikat Medali Mas Bandar Kediri 2017.

**KATA KUNCI**: Rekrutmen, Kompetensi, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan.



### I. LATAR BELAKANG

Sumber manusia daya merupakan hal yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi sumber daya yang dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kekayaan yang tidak ternilai bagi perusahaan pada taraf besar atau usaha mikro kecil menegah (UMKM).

adalah Kinerja karyawan salah satu kunci yang penting bagi organisasi ataupun perusahaan, sebab setiap perusahaan atau UMKM tidak dapat mengalami peningkatan hanya dari upaya satu atau dua orang saja, melainkan dari keseluruhan upaya anggota perusahaan. Organisasi yang dapat menghasilkan kinerja yang baik tentu tidak terlepas dari hasil kinerja yang dicapai oleh anggota-Untuk itu, organisasi anggotanya. harus dapat mengkoordinir setiap anggotanya dalam pencapaian kinerja yang optimal.

Menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja adalah hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal-hal yang meningkatkan kinerja dapat karyawan bisa dipengaruhi oleh rekrutmen. kompetensi dan pelatihan. Rekrutmen menurut Hasibuan (2015:15)merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi tertentu. Setelah dilakukannya pengrekrutan karyawan dalam suatu perusahaan maka dapat dilakukan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan (Training) dan (Education) pendidikan untuk meningkatkan kualitas kompetensi (Skill), pengetahuan (Knowledge) dan kemampuan (Ability) kinerja karyawan dapat meningkat dengan baik.

Kompetensi menurut Sutrisno (2009:203) adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjan, peran, atau situasi tertentu, kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang

simki.unpkediri.ac.id

Farida Herawati | 13.1.02.02.0158 Ekonomi - Manajemen



yang berpengaruh langsung terhadap kinerja. Atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain kompetensi adalah apa yang outstanding performers lakukan lebih sering pada banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik, dari pada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Kaitanya dengan kinerja, ketika seorang karyawan memiliki kompetensi yang baik maka kinerja sebuah perusahaan atau UMKM akan meningkat.

Pelatihan menurut Kaswan (2011:02)adalah proses pengetahuan, meningkatkan dan keterampilan karyawan. Pelatihan meliputi pengubahan sikap, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Menurut Mathis (2002:5) Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi. Pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan pelatihan merupakan kegiatan dari perusahan/instansi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari pegawainya, sesuai dengan keinginan dari perusahaan/instansi yang bersangkutan. Jika perusahaan melakukan pelatihan secara tepat sasaran dan tujuan yang tepat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Industri kerajinan tenun ikat Bandar merupakan industri rumahan yang diproduksi oleh masyarakat yang sudah sejak puluhan tahun silam, Bandar kidul, Kecamatan Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur dikenal sebagai sentra tenun ikat. ikat Kerajinan tenun ini mengutamakan Alat Tenun Bukan Mesin (ATBM), melainkan menggunakan alat manual. Perkembangan industri kerajinan tenun ikat yang dibutuhkan untuk mengembangkan produk unggulan yang ada di Kota Kediri. Diantara kerajinan tenun ikat yang berkembang yaitu tenun ikat Medali Mas yang berdiri sejak 27 Februari 1989. yang sekarang mampu berkembang besar dan menjadi salah satu UKM unggulan di Kota Kediri.



Seiring berkembangnya usaha, jumlah karyawan yang bekerja pada UMKM Terajinan Tenun Ikat Medali Mas Bandar semakin meningkat tiap tahunnya. Berikut ini adalah tabel data jumlah karyawan dalam 3 (tiga) tahun terakhir:

Tabel 1.1

Jumlah karyawan

UKM Kerajinan Tenun Ikat

Medali Mas Bandar Kediri

Periode 2014-2017

Tahun	2014	2015	2016	2017
Jumlah	70	85	95	98
Karyawan				

Sumber: Data tenun ikat Medali Mas, 2017

> Untuk pengembangan kinerja karyawan dengan semakin banyaknya jumlah karyawan yang dimiliki pada kerajinan tenun ikat pada Medali Mas Bandar, masingmasing karyawannya harus berkompeten dan terlatih agar dapat mencapai kinerja yang baik dan dapat menciptakan inovasi jenis produk baru. Di Tenun Ikat Medali Mas memiliki problematika yaitu prosedur perekrutan kurang diterapkan dengan baik hal ini dibuktikan tidak ada standar pendidikan yang dicantumkan. kompetensi dimiliki oleh yang

masing-masing individu karyawan diperhatikan hal kurang dibuktikan dengan kurang adanya pengembangan kemampuan diri yang dimiliki karyawan, pelatihan hanya dilakukan pada masa training karyawan baru hal ini membuat kurang maksimal. pelatihan Berdasarkan uraian tersebut dilakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Rekrutmen, dan Pelatihan Kompetensi, terhadap Kinerja Karyawan pada Kerajinan Tenun Ikat Medali Mas Bandar Kediri Tahun 2017".

#### II. METODOLOGI PENELITIAN

## A. Variabel Penelitian

- 1. Identifikasi variabel penelitian
  - a. Variabel Terikat (

    Dependen Variable)

Menurut

Sugiyono (2011:64)Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas, Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kineria Karyawan.



b. Variabel Bebas (

Independen variable)

#### Menurut

Sugiyono (2011:64)Variabel bebas adalah Variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel Independen (X1) dalam penelitian ini adalah rekrutmen sedangkan Variabel (X2)adalah kompetensi dan Variabel Independen (X3) adalah Pelatihan.

 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan suatu *construct* atau variabel. Adapun definisi operasional masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah suatu catatan tentang hasil-hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan selama kurun waktu tertentu. Indikator kinerja karyawan adalah :

- 1) Kualitas (Quality)
- 2) Kuantitas (*Quantity*)
- 3) Ketepatan waktu (*Timeliness*)
- 4) Efektivitas biaya (Cost effectiveness)
- 5) Kebutuhan akan pengawasan (Need for Supervision)
- 6) Hubungan antar perseorangan (interpersonal impact)
- b. Rekrutmen  $(X_1)$

Rekrutmen

merupakan proses
mempengaruhi serta
menarik pelamar untuk
menjadi karyawan dalam
kerajinan Tenun Ikat Medali
Mas Bandar. Indikator
rekrutmen adalah:

- 1) Kebijakan organisasi
- 2) Perencanaan rekrutmen
- 3) Metode rekrutmen
- 4) Prosedur
- 5) Waktu pelaksanaan
- c. Kompetensi (X<sub>2</sub>)

Kompetensi merupakan kemampuan karyawan tenun ikat dalam



menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, ketrampilan dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu. Indikator kompetensi adalah .

- 1) Kompetensi Intelektual
- 2) Kompetensi Emosional
- 3) Kompetensi Sosial

## d. Pelatihan (X<sub>3</sub>)

Pelatihan adalah suatu proses mengajarkan ketrampilan dasar yang harus dimiliki karyawan mereka bisa agar berkembang dan dapat meningkatkan kinerja Indikator perusahaan. pelatihan adalah:

- 1) Tujuan, pelatihan
- 2) Sasaran
- 3) Pelatih atau *Trainers*
- 4) Materi
- Metode-metode pelatihan
- 6) Peserta pelatihan

# B. Pendekatan dan Teknik penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan

kuantitatif. Alasan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif adalah data-data yang akan dianalisis dalam penelitian ini berbentuk angka yang sifatnya dapat diukur lalu diolah menggunakan rumus statistik SPSS V23.

### 2. Teknik Penelitian

penelitian Dalam ini menggunakan jenis penelitian kausalitas atau hubungan sebab akibat. Menurut Sugiyono (2010:18) penelitian kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan (bebas) dependen (terikat).

# C. Tempat Dan Waktu Penelitian

# 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini di lakukan di Tenun Ikat Medali Mas Bandar Kediri yang berlokasi di Jalan KH Agus Salim Gang VIII, No 54, Ds. Bandar kidul, kec. Mojoroto, Bandar kidul, Mojoroto Kota Kediri, jawa timur 63118.



# 2. Waktu penelitian

Penelitian dimulai dari pra riset yang dilakukan pada bulan Maret 2017 selama satu minggu di minggu ke empat. Kemudian pengajuan judul di mulai pada minggu pertama dibulan April 2017. Selanjutnya penulisan proposal skripsi dilakukan pada bulan April dimulai dari minggu pertama sampai dengan bulan juni 2017.

# D. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini 98 karyawan pada Tenun Ikat Medali Mas Bandar dan seluruh populasi dijadikan sampel ( sampel jenuh ). Sesuai dengan pendapat Arikunto (2010:134), menyatakan bahwa apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

### E. Instrumen Penelitian

# 1. Pengembangan intrumen

Menurut Sugiyono (2015:102) instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner.

# 2. Kisi-kisi instrumen penelitian

Pada instrumen ini berbentuk penelitian kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden selanjutnya dijawab. untuk Data yang diperoleh berupa jawaban-jawaban yang diajukan dan disusun dalam bentuk angket.

Skala likert merupakan skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkatan pada setiap butir atau objek yang mengunakan produk atau Dalam kuesioner ini jasa. digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju (ss), setuju (s), netral (n), tidak setuju (ts), dan sangat tidak setuju (sts). Jawaban dari



kuesioner tersebut diberi bobot skor atau nilai sebagai berikut:

- a) Sangat Setuju (SS) dengan score 5.
- b) Setuju (S) dengan score 4.
- c) Ragu-ragu (RR) dengan score 3.
- d) Tidak Setuju (TS) dengan score 2.
- e) Sangat Tidak Setuju (STS) dengan score 1

# F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini hanya menggunakan data primer. Dalam hal ini, penulis memperoleh data primer langsung dari karyawan yang ada di Kerajinan Tenun Ikat Bandar Kediri melalui kuesioner.

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, studi pustaka, dan kuesioner.

# G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda yang dianalisis dengan alat bantu SPSS V23. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut :

# 1. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2005:57) mengatakan untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari Multikolonieritas, Heteroskedassitas, Autokorelasi dan Normalitas. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

# a. Uji Multikolinieritas

Uii multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel (independen). bebas Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi baik seharusnya tidak yang terjadi korelasi diantara variabel bebas.

# b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Rumengan (2011:89) Uji heteroskedastisitas menguji apakah sebuah grup mempuyai varian yang sama di antara anggota grup tersebut. Jika varians sama dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan adalah homoskedastisitas. Sedangkan jika varians tidak sama dikatakan terjadi



heteroskedastisitas. Alat untuk menguji heteroskedastistas bisa dibagi dua, yakni dengan alat analisis grafik atau analisis residual yang berupa statistik.

# c. Uji Normalitas

Menurut Rumengan (2011:83) Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng". Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji ini berguna untuk tahap awal dalam metode pemilihan analisis data.

### d. Uji autokorelasi

Menurut Ghozali (2005:95)uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi liner ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode dengan kesalahan t-1 (sebelumnya). Jika terjadi maka dinamakan program autokorelasi.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu rekrutmen (X1), kompetensi (X2) dan pelatihan (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan program SPSS V23.

Menurut Ghozali (2005:166) analisis regresi berganda merupakan teknik analisis yang digunakan dalam menganalisis hubungan dan pengaruh satu variabel terikat dengan dua tau lebih variabel bebas. Teknik analisis regresi berganda dapat dihitung dengan menggunakan rumus persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3 = eDimana:

Y	= Variabel	dependen
	(Kinerja Karya	wan)
A	= Konstanta	
b1,	= Koefisien gar	ris regresi
b2,b3		
X1,	=Variabel	independen
X2, X3	(Rekrutmen,	Kompetensi,
	dan Pelatihan)	
Е	= Error	/ variabel
	pengganggu	

### 3. Uji Hipotesis

### a. Uji Statistik t (Parsial)

Penelitian ini dilakukan dengan melihat langsung pada hasil perhitungan koefisien regresi simki.unpkediri.ac.id



melalui SPSSV23 pada bagian **Unstandardized** Coefficients dengan membandingkan Unstandardized Coefficients B dengan Standard error of estimate sehingga akan didapatkan hasil yang dinamakan t hitung. Sebagai pengambilan dasar keputusan digunakan kriteria dapat pengujian sebagai berikut:

- 1) Apabila t hitung > t tabel atau tingkat signifikansi <  $\alpha$  (0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila t hitung < t tabel atau tingkat signifikansi  $> \alpha$  (0,05), maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini berarti variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

# b. Uji Statistik F (Simultan)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

- 1) Ho: Variabel-variabel bebas yaitu rekrutmen, kompetensi,dan pelatihan mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.
- 2) Ha: Variabel-variabel bebas yaitu rekrutmen, kompetensi, dan pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- Apabila probabilitas signifikansi > 0.05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- Apabila probabilitas signifikansi < 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.
- 4. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2005:110)
"Koefisien determinasi (R²) pada
intinya mengukur seberapa jauh
kemampuan model dalam
menerangkan variasi variabel terikat".
Nilai koefisien determinasi adalah
antara nol dan satu. Nilai (R²) yang
kecil berarti kemampuan variabel-



variabel bebas (rekrutmen, kompetensi, dan pelatihan dalam menjelaskan variasi variabel terikat kinerja karyawan) amat terbatas.

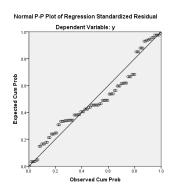
#### III. HASIL DAN KESIMPULAN

### A. Hasil

# 1. Uji Asumsi Klasik

# a. Uji Normalitas

Hasil uji spss diperoleh gambar sebagai berikut:



Gambar 4.2 Uji Normalitas

Sumber: Output IBM SPSS versi

23

Dari gambar 4.2 dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa dalam variabel-variabel ini berdistribusi normal.

## b. Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi diantara variabel bebas. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya diatas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.8 Hasil uji multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Committee						
		Collinearity Statistics				
Model		Tolerance VIF				
1	(Constant)					
	X1	.249	4.017			
	X2	.202	4.961			
	Х3	.625	1.599			

a. Dependent Variable: y

Sumber: Output IBM SPSS versi

23

Berdasarkan tabel 4.8, dapat dilihat bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolinieritaas. Hal ini menunjukkan nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0.1 atau 10%. demikian Dengan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas gejala antar variabel bebas dalam model regresi.

# c. Uji Autokorelasi



Berikut ini hasil uji Durbin
Watson yang nilainya akan
dibandingkan dengan
menggunakan nilai signifikansi
sebesar 5%, ditunjukkan pada
Tabel berikut ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji Autokorelasi

+‡+

Model Summary <sup>o</sup>							
Adjusted R Std. Error of the							
Model	R	R Square	Square	Estimate	Durbin-Watson		
1	.927ª	.859	.854	1.727	2.067		

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

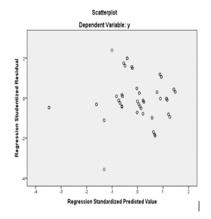
b. Dependent Variable: y

Sumber: Output IBM SPSS versi
23

Berdasarkan tabel 4.9, dapat dilihat bahwa nilai Durbin Watson (DW Test) sebesar 2,067. Nilai tersebut akan dibandingkan tabel dengan nilai dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 98 (n) dan jumlah variabel independen 3 ditabel (k=3),maka durbin watson akan didapatkan batas atas (du) 1,7345, sehingga 4 – du = 4-1,7345= 2, 2655. Dengan demikian diketahui nilai Durbin Watson terletak antara du s/d 4 du, sehingga dapat dinyatakan bahwa persamaan regresi tersebut tidak terdapat gejala autokorelasi dan uji asumsi klasik telah terpenuhi.

# d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan scatterplot. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat dri gambar sebagai berikut:



Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Output IBM SPSS versi 23

Berdasarkan gambar 4.3, diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

# 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, diperoleh nilai sebagai berikut:

simki.unpkediri.ac.id





**Tabel 4.10** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>							
		Unstandardized Coefficients					
Mod	lel	B Std. Error					
1	(Constant)	3.051	1.798				
	X1	.287	.064				
	X2	.885	.145				
	Х3	.110	.042				

a Dependent Variable: v

Sumber: Output IBM SPSS versi 23

Berdasarkan hasil 4.9, perhitungan tabel maka persamaan regresi disusun sebagai berikut:

$$Y = 3,051 + 0,287_{X1} + 0,885_{X2} + 0,110_{X3}$$

# Artinya:

- a. Jika semua variabel bebas yaitu rekrutmen, kompetensi, pelatihan sama dengan 0 (Nol) maka besarnya kinerja karyawan sebesar 3,051.
- b. Regresi X1 0,287, artinya setiap kenaikan rekrutmen sebesar 1 (Satu) satuan dengan asumsi kompetensi dan pelatihan tidak berubah maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,287 satuan.
- c. Regresi X1 0,885, artinya setiap kenaikan kompetensi sebesar 1 (Satu) satuan dengan asumsi rekrutmen dan pelatihan tidak berubah maka akan

- meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.885 satuan
- d. Regresi X3 0,110, artinya setiap kenaikan pelatihan sebesar 1 (Satu) satuan dengan asumsi rekrutmen dan kompetensi berubah maka tidak akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,110 satuan

# 3. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.11** Hasil Koefisien Determinasi

	Model Summary®							
Adjusted R Std. Error of the								
Model	R	R Square	Square	Estimate	Durbin-Watson			
1	.927ª	.859	.854	1.727	2.067			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: y

Sumber: Output IBM SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 4.10, dapat diketahui nilai adjusted *r square* adalah sebesar 0.854. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh rekrutmen, kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 85,4%, berarti masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 14,6%, akan tetapi variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 4. Pengujian Hipotesi

Farida Herawati | 13.1.02.02.0158 Ekonomi - Manaiemen

# 1. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, diperoleh nilai sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>								
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity S	atistics	
Model	В	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
(Constant)	3.051	1.798		1.697	.093			
X1	.287	.064	.351	4.520	.000	.249	4.017	
X2	.885	.145	.526	6.090	.000	.202	4.961	
Х3	.110	.042	.129	2.624	.010	.625	1.599	

a. Dependent Variable: y

Sumber: Output IBM SPSS versi 23 Berdasarkan perhitungan diatas maka diketahui bahwa:

- a. Variabel Rekrutmen memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,520 signifikan pada 0,000. Sementara  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1.986 yang berarti  $t_{hitung}$  >  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian terbukti bahwa rekrutmen secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
  - b. Variabel Kompetensi (X2) memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,090 signifikan pada 0,000. Sementara  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,986 yang berarti  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai signifikan kompetensi sebesar 0,000<0,05 yang artinya  $H_0$  ditolak

- dan H<sub>2</sub> diterima. Dengan demikian terbukti bahwa kompetensi (X2) secara parsial atau individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- c. Variabel pelatihan (X3)memperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 2,624 signifikan pada 0,010. Sementara t<sub>tabel</sub> adalah sebesar 1,986 yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan pelatihan sebesar 0.010 < 0.05 yang artinya H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima. Dengan demikian terbukti bahwa pelatihan (X3) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

# 2. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Berdasarkan hasil uji f yang telah dilakukan, diperoleh nilai sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji F
ANOVA<sup>a</sup>

		Sum of				
		Square		Mean		
٨	/lodel	S	Df	Square	F	Sig.
1	Regre	1702.1	3	567.37	190.	.000 <sup>b</sup>
	ssion	21	3	4	273	.000
	Resid	280.29	94	2.982		
	ual	7	94	2.902		
	Total	1982.4	07			
		18	97			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber data : Output IBM SPSS versi 23



Berdasarkan tabel 4.12, dapat dilihat bahwa nilai signifikan yaitu 0,000<0,05 sehingga semua variabel independen secara simultan berpengaruh kinerja karyawan.

# B. Kesimpulan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rekrutmen, kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja sudah sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel. Dari hasil tersebut diperoleh bahwa ketiga variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penjelasan dari masing-masing variabel akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian persial atau uji t menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil uji statistik di peroleh nilai t hitung 4,520> t tabel 1,986 dengan taraf signifikan sebesar 0,000< 0,05 yang artinya Ho ditolak H<sub>1</sub> diterima. Dengan menerapkan rekrutmen dan proses rekrutmen dengan baik sesuai prosedur yang ada secara sistematis perusahaan mendapatkan karyawan yang baik dan kompeten sehingga kinerja karyawan bisa meningkat

- perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan.
- 2. Berdasarkan hasil pengujian persial atau uji t menunjukan bahwa Ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil uji statistik di peroleh nilai t hitung 6,090>t tabel 1,986 dengan taraf signifikan sebesar 0,000< 0,05 yang artinya H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima. Dengan kompetensi yang tinggi yang di miliki oleh masing-masing karyawan maka dapat meningkatkn kinerja karyawan dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan, selain itu perusahaan juga bisa sukses dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan
- 3. Berdasarkan hasil pengujian persial atau uji t menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil uji statistik di peroleh nilai hitung 2,624>1,986 dengan taraf signifikan sebesar 0,010<0,05 yang artinya Ho ditolak H<sub>3</sub> diterima. Ketika pelatihan dilakukan dengan maksimal dan tepat sasaran dan tujuan maka pelatihan itu akan berdampak baik untuk setiap



- karyawan dan dapat meningkatkan
- kinerja karyawan.
- 4. Berdasarkan uji F yang telah menunjukkan dilakukan bahwa adanya pengaruh rekrutmen, kompetensi dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil uji F statistik nilai signifikan sebesar 0.000< 0.05 dimana nilai F hitung 190,273 > F tabel 2.701yang artinya bahwa H<sub>o</sub> di tolak dan H₄ diterima.

Pada uji koefisien determinasi  $R^2$  adjusted r square adalah sebesar 0,854. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh kompetensi rekrutmen. pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 85,4%, berarti masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 14,6%, akan tetapi variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### IV. DAFTAR PUSTAKA

- Aida, Elya Dwi Nur 2016. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Kerja pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Kediri. Skripsi. Kediri: UN PGRI Kediri
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*: Edisi
  Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Azhariyah, Yuliandani 2014, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Anggrek Shopping Hotel Bandung*. Jurnal ekonomi, (Online),tersedia : http://www.academi.edu/, diunduh pada 25 April 2017.
- Budi, Triton P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas. Jogjakarta:Oryza.
- Data internal Kerajinan Tenun Ikat Medali Mas Bandar Kediri.
- Hamalik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, Melayu, S. P., 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi Revisi, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayah, Nurul 2016. Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Sumber daya dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Kediri. Skripsi. Kediri: UN PGRI Kediri
- Kaswan. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Jakarta : Graha Ilmu.
- Khosiah, Oos. 2014. Pengaruh rekrutmen dan pengembangan karir Terhadap kinerja pegawai Pada pt. Dirgantara indonesia bandung. Jurnal ekonomi, (Online), tersedia: http://www.academi.edu/, diunduh pada 03 Mei 2017.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*.Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Farida Herawati | 13.1.02.02.0158 Ekonomi - Manaiemen



- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson, 2002. *Human Resource Management*, edisi sepuluh. Terjemahan Diana Angelica. Jakarta : Salemba Empat.
- Moeheriono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, edisi revisi, cetakan pertama, Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mondy Wayne R, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kesepuluh jilid 1, Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Narimawati, Umi. 2007. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Agung Media.
- Riduwan.2013. *Dasar-dasar stastiktik* . Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2005. Performance
  Appraisal, System Yang Tepat Untuk
  Menilai Kinerja Pegawai Dan
  Meningkatkan Daya Saing
  Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo
  Persada.
- Rumengan, Jemmy, 2011 *Metodologi* penelitian dengan SPSS. Batam: UNIBA PRESS.
- Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil), cetakan kelima, Penerbit : Refika Aditama, Bandung.
- Simamora, Henry.2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi
  Keempat. Cetakan pertama. STIE
  YKPN, Yogyakarta.

Farida Herawati | 13.1.02.02.0158 Ekonomi - Manajemen

- Subekhi, Akhmad & Jauhar, Mohammad. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2000. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan kedua, Bandung : CV Alfabeta"
- "Sugiyono.2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Bandung: CV Alfabeta"
- "Sugiyono.2011. Statistik untuk metodologi penelitian. Bandung: CV Alfabeta"
- "Sugiyono.2015. Metode penelitian & pengembangan (Research and Development: untuk bidang Pendidikan, manajemen, social, teknik). Bandung: CV Alfabeta".
- Sujarweni, Wiratna, 2014. *Metodologi Penelitian*, Cetakan ke satu, pustakabarupress, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta; Kencana
- Suwatno & Priansa, Doni J. (2011).

  Manajemen SDM dalam Organisasi

  Publik dan Bisnis. Bandung:

  Alfabeta.
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja . Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulandari, Sandy 2013. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja Karyawan di departemen customer

simki.unpkediri.ac.id





Care pada pt toyota astra Financial services. Jurnal ekonomi, (Online), tersedia: http://www.academi.edu/, diunduh pada 21 Maret 2017.