

BAB IV

DESKRIPSI DATA, PEMBUKTIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Gambaran umum PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

a. Profil PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Nama lembaga : PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Alamat : Jl. KH. Agus Salim, Rw.07, Baruambat Kota, Kec.
Pamekasan, Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur, 69371

Nomor telpon/Fax : (0324) 326696

Website : www.banksyariahspm.co.id

b. Sejarah PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

PT BPRS Sarana Prima Mandiri secara resmi beroperasi pada tanggal 1 Juli 2008 berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia NO.10/41/KEP.GBI/2008 Jkt. 19 Juni 2008 yang diresmikan oleh Ibu Hj. Siti Fajriyah selaku Deputy Gubernur Bank Indonesia. Awal mula peresmian tersebut memakai nama PT BPRS Sarana Pamekasan Membangun dengan Kantor Pusat beralamat di Jl. KH. Agus Salim No. 20 Pamekasan. Seiring dengan dibukanya Kantor Cabang Bangkalan pada tahun 2011 maka pada tahun 2012 nama bank mengalami perubahan menjadi PT BPRS Sarana Prima Mandiri.

PT BPRS Sarana Prima Mandiri lebih dikenal dengan sebutan Bank Syariah SPM memiliki slogan Bersyariah Menuju Berkah dengan tujuan agar produk-produk kami bisa memberikan berkah sesuai syariah. Kehadiran Bank

Pembiayaan Rakyat Syariah di wilayah Madura yang religius diharapkan mampu memenuhi kebutuhan masyarakat Madura dalam bertransaksi sesuai syariah Islam.

Perkembangan Bank Syariah SPM mulai terlihat pada tahun 2017, tepatnya bulan Mei, dimana Bank Syariah SPM mengeluarkan produk baru bernama TABAROK, yaitu Pembiayaan tanpa agunan barokah. Produk baru ini semakin berkembang dan membuat PT BPRS Sarana Prima Mandiri mulai bersaing dengan bank konvensional dan bank BPRS lainnya.¹

Selain untuk mengajak masyarakat untuk menabung menggunakan tabungan yang berprinsip syariah Bank Syariah SPM juga bertujuan membantu masyarakat yang tejerat hutang terhadap rentenir agar bisa melepaskan diri dari jeratan lintah darat tersebut. Maraknya rentenir atau yang lebih dikenal dengan istilah lintah darat dan bank-bank konvensional yang memberikan pinjaman uang dengan bunga yang cukup membuat masyarakat kelimpungan dalam melunasi hutangnya, namun mereka tidak memiliki pilihan lain selain meminjam uang kepada rentenir dan bank konvensional karena pada saat itu masyarakat diantara hidupnya menengah keatas masih sangat sedikit. Mereka masih kesusahan untuk membiayai hidupnya sendiri hal ini menjadi peluang besar untuk para rentenir dan bank konvensional untuk mengeruk penghasilan sebanyak-banyaknya dari masyarakat tanpa memikirkan penderitaan mereka dalam melunasi hutangnya.

Melihat kondisi inilah Bank Syariah SPM hadir ke tengah-tengah masyarakat sebagai solusi bagi mereka yang memerlukan dana untuk

¹PT BPRS Sarana Prima Mandiri Diakses dari [http:// banksyariahspm.co.id/sejarah/](http://banksyariahspm.co.id/sejarah/), pada tanggal 28 oktober 2020 pukul 08.15

membantu menambah penghasilan dan mampu melunasi hutangnya. Sistem yang di anut di Bank Syariah SPM adalah bagi hasil jadi tidak memberatkan bagi para nasabahnya.

c. Visi dan Misi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

1) Visi:

Menjadi Bank Syariah yang dekat dengan masyarakat dan terpercaya dalam usaha syariah.

2) Misi :

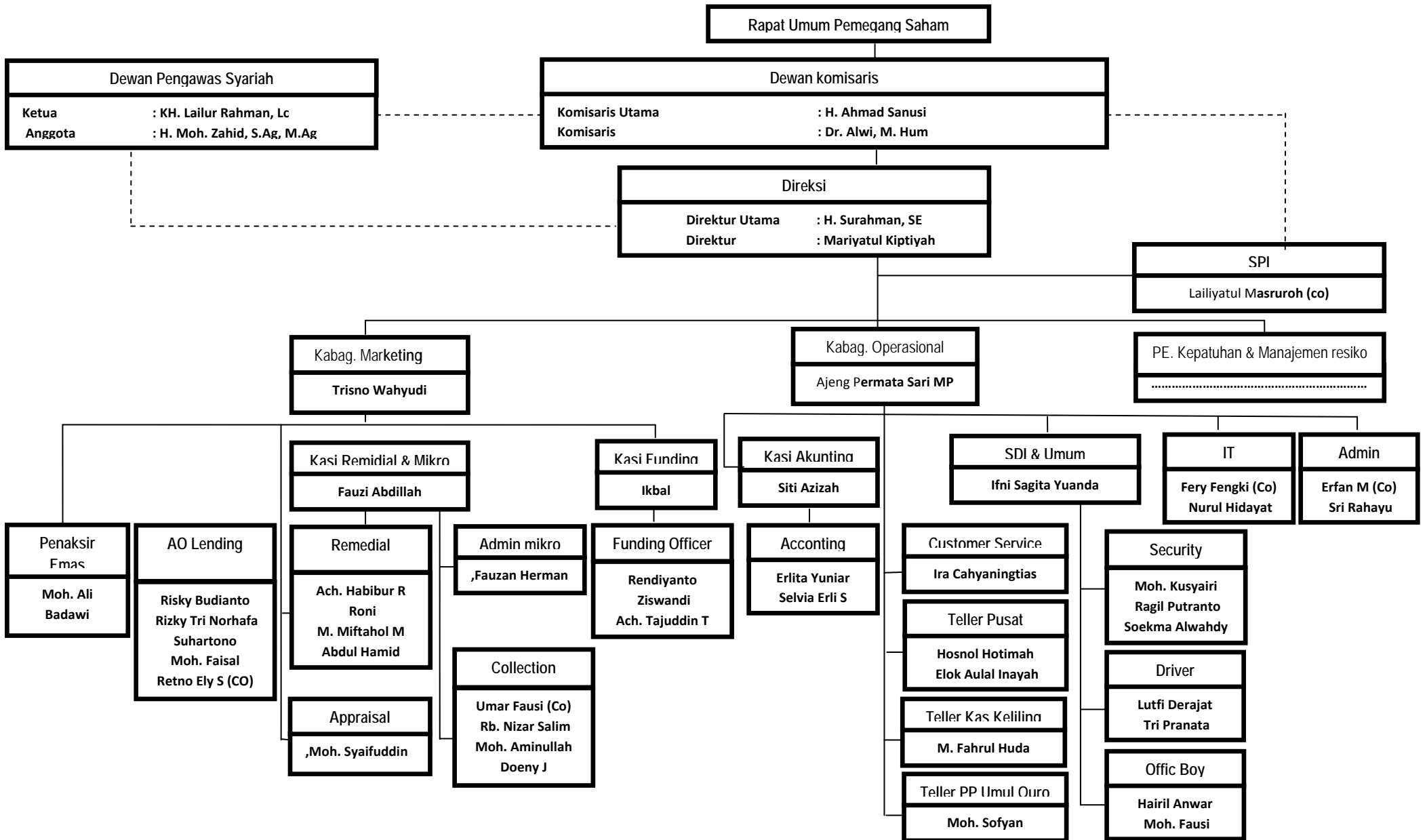
Memberi pelayanan yang mudah, cepat, dan terbaik kepada seluruh nasabah sesuai prinsip kehati-hatian. Serta, senantiasa menjunjung tinggi prinsip-prinsip syariah.

d. Struktur organisasi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Struktur organisasi adalah suatu jenjang urutan dalam pendelegasian wewenang yang ada didalam organisasi. Struktur organisasi mutlak diperlukan untuk mencapai hasil yang optimal karena dengan struktur organisasi akan memperlancar tugas dan pendelegasian wewenang pada seluruh bagian dalam perusahaan ataupun organisasi.

Adapun struktur organisasi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT.BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan



2. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner langsung kepada karyawan. Penelitian ini menyebarkan 52 kuesioner kepada karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan SPSS 24, dengan sampel terpenuhi. Berikut ini adalah rincian data penelitian dengan kuesioner yang ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Rincian Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner

Kuesioner yang disebar	52
Kuesioner yang kembali	52
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang digunakan	52
Tingkat pengembalian	100%
Tingkat pengembalian yang digunakan	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

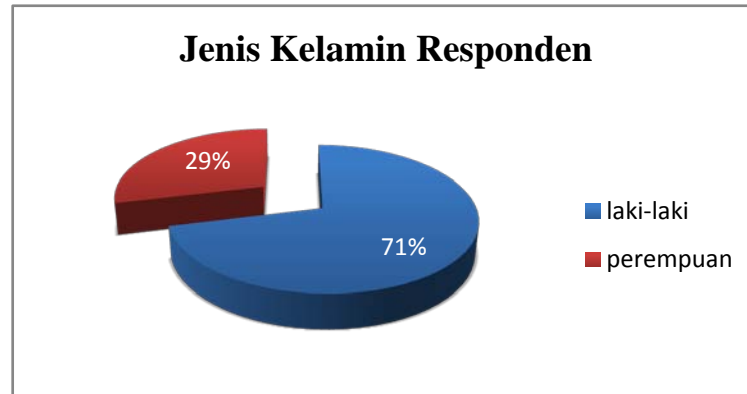
3. Deskripsi Data Responden

Deskripsi data responden yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki beberapa karakteristik. Karakteristik penelitian tersebut terdiri atas :

- a. Profil responden berdasarkan jenis kelamin

Gambar 4.2

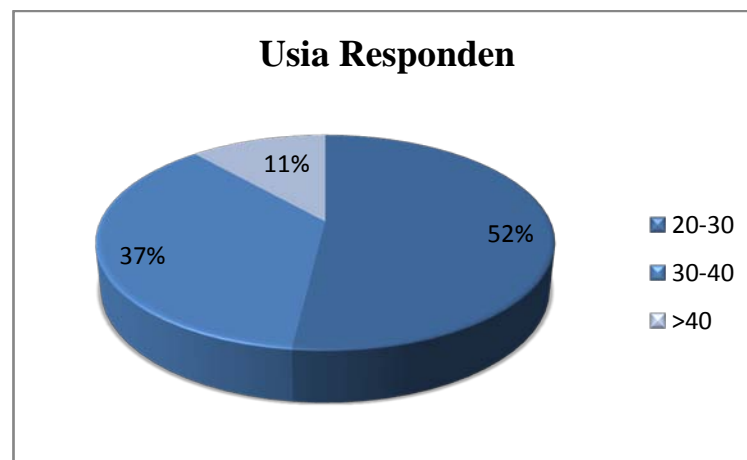
Jenis Kelamin Responden



Berdasarkan Gambar 4.2 Dapat diketahui total responden yaitu 52 orang dimana total responden laki-laki berjumlah 37 orang dengan presentase 71% dan responden perempuan berjumlah 15 orang dengan presentase 29%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan adalah laki-laki.

- b. Profil responden berdasarkan usia

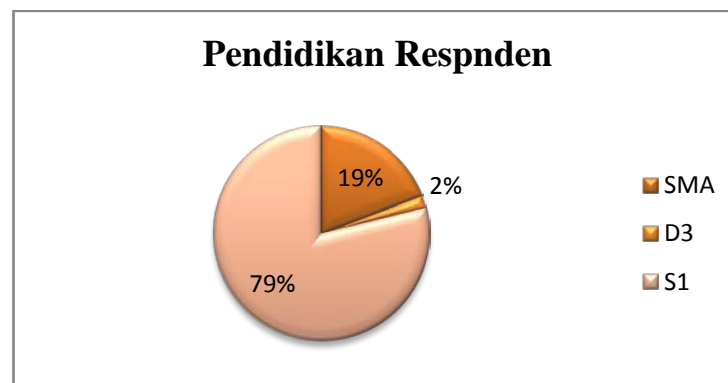
Gambar 4.3
Usia Responden



Berdasarkan Gambar 4.3 Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan berusia 20-30 tahun dengan presentase 52%.

c. Profil responden berdasarkan tingkat pendidikan

Gambar 4.4
Pendidikan Responden



Berdasarkan tabel 4.4 Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan berpendidikan S1 dengan presentase tertinggi yaitu 79% dari 52 responden.

d. Respon tentang Rekrutmen, seleksi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Dijelaskan melalui tanggapan responden. Variabel *independent* terdiri dari Rekrutmen (X1), Seleksi (X2) dan Motivasi kerja (X3). Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil angket yang telah disebar. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada rincian masing-masing variabel sebagai berikut :

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan skala likert, jumlah pernyataan 6 butir untuk variabel X1 mengenai rekrutmen, untuk variabel X2 sebanyak 6 butir mengenai seleksi, 5 butir untuk variabel X3 mengenai motivasi kerja, dan 6 butir untuk variabel

Y kinerja karyawan sehingga jumlah keseluruhan pernyataan adalah sebanyak 23 butir.

1) Rekrutmen (X1)

Sikap responden terkait variabel rekrutmen (X1) dijelaskan oleh item pertanyaan berikut:

- a) Saya mengikuti proses rekrutmen sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan BPRS SPM Pamekasan.
- b) Perekrutan karyawan di BPRS SPM Pamekasan dilakukan secara terbuka (diinformasikan melalui iklan, surat kabar dan internet)
- c) Saya memenuhi syarat minimal untuk bekerja di BPRS SPM Pamekasan.
- d) Perekrutan karyawan bertujuan untuk mengisi jabatan karyawan yang lowong.
- e) Keahlian pelamar harus sesuai dengan yang dibutuhkan oleh BPRS SPM Pamekasan.
- f) Pelamar yang memenuhi persyaratan akan mengikuti seleksi.

Tabel 4.2
Tanggapan Responden Tentang Variabel Rekrutmen (X1)

ITEM NO	SS		S		CS		KS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	37	32	61	1	2	-	-	-	-	52	100
2	21	40	24	46	7	14	-	-	-	-	52	100
3	22	42	21	41	9	17	-	-	-	-	52	100
4	21	40	24	46	7	14	-	-	-	-	52	100
5	18	35	26	50	8	15	-	-	-	-	52	100
6	26	50	22	42	4	8	-	-	-	-	52	100
TOTAL	127	244	149	286	36	70					312	600

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan pada item-item Rekrutmen (X1) sangat setuju sebanyak 127, responden memberikan jawaban setuju sebanyak 149, responden menjawab cukup setuju sebanyak 36.

2) Seleksi (X2)

Sikap responden terkait variabel Seleksi (X2) dijelaskan oleh item pertanyaan berikut:

- a) Calon karyawan minimal berpendidikan SMA
- b) Saya harus memiliki referensi dengan orang yang telah menjadi pegawai di BPRS SPM Pamekasan.
- c) Calon karyawan yang berpengalaman memiliki peluang paling besar untuk lolos seleksi
- d) Semua pelamar yang mengikuti seleksi harus sehat jasmani dan rohani.
- e) Saya mengerjakan tes tertulis dengan baik dan benar.
- f) Wawancara yang dilakukan sangat memperhatikan sikap dan watak saya.

Tabel 4.3
Tanggapan Responden Tentang Variabel Seleksi (X2)

ITEM NO	SS		S		CS		KS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	52	20	38	5	10	-	-	-	-	52	100
2	20	38	28	54	4	8	-	-	-	-	52	100
3	22	42	27	52	3	6	-	-	-	-	52	100
4	19	36	26	50	7	14	-	-	-	-	52	100
5	18	35	26	50	8	15	-	-	-	-	52	100
6	21	40	25	48	6	12	-	-	-	-	52	100
TOTAL	127	243	152	292	33	65					312	600

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan pada item-item Seleksi (X2) sangat setuju sebanyak 127, responden memberikan jawaban setuju sebanyak 152, responden menjawab cukup setuju sebanyak 33.

3) Motivasi Kerja (X3)

Sikap responden terkait variabel motivasi kerja (X3) dijelaskan oleh item pertanyaan berikut:

- a) Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya.
- b) Lingkungan kerja karyawan sangat nyaman dan aman.
- c) Saya dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung.
- d) Penghargaan pimpinan terhadap prestasi kerja saya sangat baik.
- e) BPRS SPM Pamekasan memberikan kesempatan berinovasi, menyampaikan ide-ide kepada karyawan bagi kemajuan perusahaan

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi kerja (X3)

ITEM	SS		S		CS		KS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	40	28	54	3	6	-	-	-	-	52	100
2	24	46	24	46	4	8	-	-	-	-	52	100
3	17	32	31	60	4	8	-	-	-	-	52	100
4	28	54	20	38	4	8	-	-	-	-	52	100
5	26	50	24	46	2	4	-	-	-	-	52	100
TOTAL	116	222	127	244	17	34					260	500

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan pada item-item Motivasi kerja (X3) sangat setuju

sebanyak 116, responden memberikan jawaban setuju sebanyak 127, responden menjawab cukup setuju sebanyak 17.

4) Kinerja Karyawan (Y)

Sikap responden terkait variabel kinerja karyawan (Y) dijelaskan oleh item pertanyaan berikut:

- a) Saya selalu teliti dalam bekerja untuk menghindari kesalahan.
- b) Tingkat pencapaian kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan yang diharapkan.
- c) Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.
- d) Saya memanfaatkan fasilitas yang diberikan BPRS SPM sebagai penunjang kerja saya.
- e) Saya selalu mengerjakan tugas dengan baik tanpa selalu meminta bantuan kepada karyawan yang lain.
- f) Saya mengerjakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan BPRS SPM kepada saya.

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan (Y)

ITEM NO	SS		S		CS		KS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	40	26	50	5	10	-	-	-	-	52	100
2	11	21	37	71	4	8	-	-	-	-	52	100
3	19	36	27	52	6	12	-	-	-	-	52	100
4	27	52	20	38	5	10	-	-	-	-	52	100
5	22	42	26	50	4	8	-	-	-	-	52	100
6	29	56	20	38	3	6	-	-	-	-	52	100
TOTAL	149	242	156	299	27	54					312	600

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan pada item-item Kinerja karyawan (Y) sangat setuju sebanyak 149, responden memberikan jawaban setuju sebanyak 156, responden menjawab cukup setuju sebanyak 27.

4. Uji kualitas Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan uji reabilitas, peneliti menggunakan analisis *SPSS(Statistical Package for The Social Science)* versi 24. Berikut uji validitas dan reabilitas.

a. Uji Validitas

Pada kasus ini jumlah sampel (n) = 52 dan besarnya *degree of freedom* (df) dapat dihitung, $(n - 2) = (52-2) = 50$ dan *alpha* 0,05. Hasilnya diperoleh r_{tabel} 0,2732. Jika r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} dan nilai r positif, maka setiap pernyataan dikatakan valid begitupun sebaliknya.

Tabel 4.6
Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Rekrutmen (X1)	X1.1	0,816	0,2732	Valid
	X1.2	0,916	0,2732	Valid
	X1.3	0,790	0,2732	Valid
	X1.4	0,908	0,2732	Valid
	X1.5	0,876	0,2732	Valid
	X1.6	0,693	0,2732	Valid
	X2.1	0,736	0,2732	Valid
	X2.2	0,699	0,2732	Valid

Seleksi (X2)	X2.3	0,824	0,2732	Valid
	X2.4	0,856	0,2732	Valid
	X2.5	0,809	0,2732	Valid
	X2.6	0,720	0,2732	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,687	0,2732	Valid
	X3.2	0,838	0,2732	Valid
	X3.3	0,562	0,2732	Valid
	X3.4	0,830	0,2732	Valid
	X3.5	0,803	0,2732	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,679	0,2732	Valid
	Y.2	0,607	0,2732	Valid
	Y.3	0,667	0,2732	Valid
	Y.4	0,841	0,2732	Valid
	Y.5	0,760	0,2732	Valid
	Y.6	0,814	0,2732	Valid

Sumber: Output SPSS, data diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan hasil r_{hitung} yang lebih besar dan positif daripada nilai r_{tabel} . Maka, indikator dari variabel Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) yaitu valid dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* (α) suatu variabel $> 0,60$. Jika nilai *cronbach's alpha* (α) suatu variabel $< 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 4.7
Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Rekrutmen	0,910	Reliabel
Seleksi	0,867	Reliabel
Motivasi Kerja	0,801	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,824	Reliabel

Sumber: Output SPSS, data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas dari semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* berada diatas 0,60. Sehingga variabel rekrutmen, seleksi, motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian selanjutnya.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda dengan tiga variabel independen sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Berikut hasil uji regresi linear berganda dengan tiga variabel independen:

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,075	1,282		1,619	,112
	Total_X1	,421	,086	,511	4,915	,000

Total_X2	-,184	,085	-,204	-2,150	,037
Total_X3	,812	,083	,674	9,836	,000

a. Dependent Variable: Total_Y

Dari tabel 4. 8 Menunjukkan bahwa hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel rekrutmen (X1) 0,421 untuk variabel seleksi (X2) -0,184 dan untuk variabel motivasi kerja (X3) 0,812 dengan konstanta sebesar 2,075 sehingga model persamaan regresi diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 2,075 + 0,421X1 + (-0,184)X2 + 0,812X3 + \varepsilon$$

Koefisien-koefisien hasil dari perumusan analisis regresi linear berganda diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (α) = 2,075 artinya apabila skor variabel rekrutmen, seleksi dan motivasi kerja sama dengan nol, maka kinerja karyawan naik sebesar 2,075.
- b. Nilai koefisien regresi rekrutmen (X1) sebesar 0,421 artinya apabila variabel rekrutmen meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,421.
- c. Nilai koefisien regresi seleksi (X2) sebesar -0,184 artinya apabila variabel seleksi menurun 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,184.
- d. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X3) sebesar 0,812 artinya apabila variabel motivasi kerja meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,812.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

. Uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan beberapa cara, yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Varian Inflation Factor*). Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,075	1,282		1,619	,112		
Total_X1	,421	,086	,511	4,915	,000	,196	5,108
Total_X2	-,184	,085	-,204	-2,150	,037	,234	4,267
Total_X3	,812	,083	,674	9,836	,000	,450	2,223

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas, diketahui bahwa nilai *tolerance* semua variabel independen $> 0,10$. Nilai *variance inflation factor* (VIF) ketiga variabel < 10 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

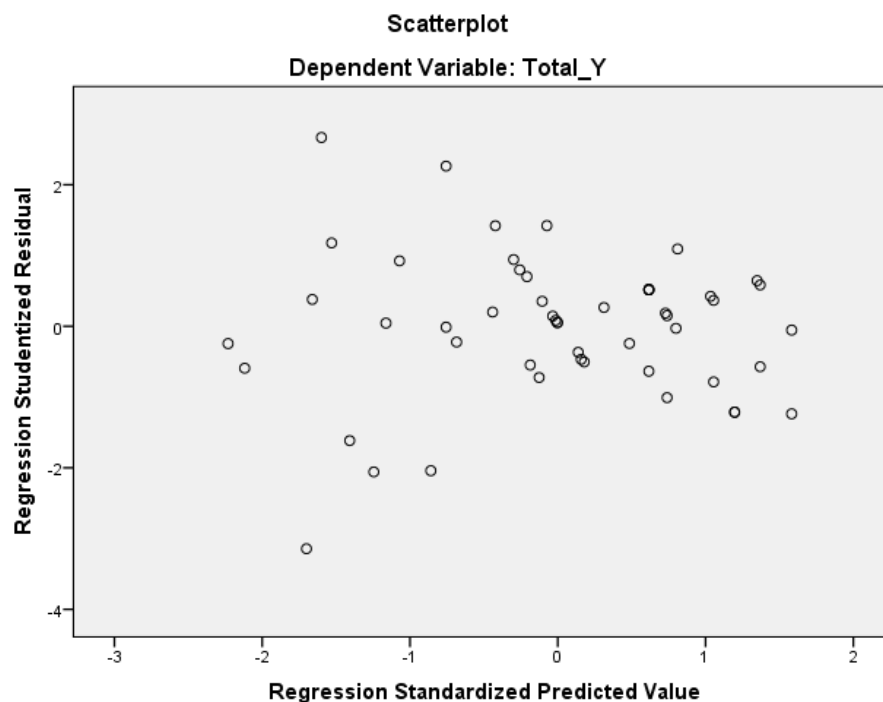
b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan uji grafik *scatterplot* dan Uji glejser.

1) Uji grafik *scatterplot*

Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, titik-titik membentuk polan tertentu yang teratur, maka mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*



Berdasarkan gambar diatas hasil dari output SPSS 24, grafik *scatterplot* memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu yang jelas, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0

pada sumbu Y, sehingga grafik tersebut tidak bisa dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

2) Uji glejser

Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser dapat dideteksi apakah terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi dengan tingkat kepercayaan 5%. Jika nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas, begitupun sebaliknya.

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,051	3	,684	2,152	,106 ^b
	Residual	15,250	48	,318		
	Total	17,301	51			

a. Dependent Variable: Abs_Res

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

Berdasarkan tabel 4.10 nilai signifikansi yaitu sebesar $0,106 > \alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau tidak antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode sebelumnya ($t-1$). Model Regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Tabel 4.11
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,948 ^a	,898	,892	,894	2,248

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan tabel 4.11 nilai output SPSS Durbin-Watson sebesar 2,248 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} menggunakan derajat 5% dengan jumlah sampel 52 dan variabel bebas 3, nilai $DW=2,248$ menunjukkan berada diantara $dU=1,6769$ dan nilai $4-dU=2,3231$ ($dU < DW < 4-dU$) = $(1,6769 < 2,248 < 2,3231)$, sehingga tidak terjadi autokorelasi.

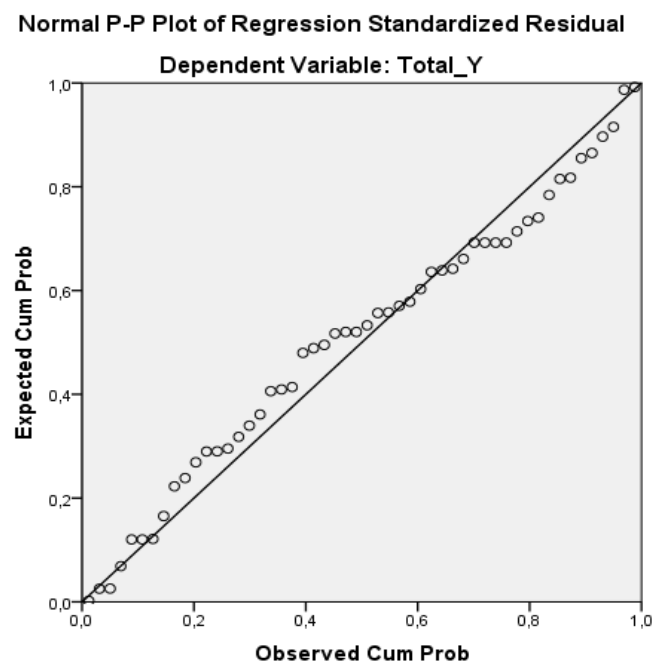
d. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel bebas dan terikat yang keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik normal *probability plot* dan *One-Sample Kolomogorovv-smirnov*.

1) Uji grafik normal *Probability Plot*

Uji normalitas dengan menggunakan uji grafik normal *Probability Plot*, dapat dideteksi apakah berdistribusi normal atau tidaknya yaitu apabila penyebaran data mengikuti garis normal.

Gambar 4.6
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik Normal P.P Plot



Berdasarkan grafik tersebut menunjukkan bahwa penyebaran data mengikuti garis normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji *One-Sample Kolmogorov-smirnov*.

Uji normalitas dengan menggunakan Uji *One-Sample Kolmogorov-smirnov*. dapat dideteksi apakah berdistribusi normal atau tidaknya yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi dengan tingkat kepercayaan 5%. Jika nilai *sig probability* lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka data yang dianalisis berdistribusi normal, begitupun sebaliknya.

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-smirnov*.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,86745233
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,080
	Negative	-,095
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200, karena nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 maka variabel tersebut berdistribusi normal.

B. Pembuktian Hipotesis

1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total variabel terikat Y yang dapat diterangkan oleh keragaman variabel bebas X, sehingga koefisien akan menunjukkan dan menjelaskan hasil berkenaan seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Berikut merupakan hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,948 ^a	,898	,892	,894

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

Berdasarkan tabel 4.13 Dapat dilihat bahwa:

- a. Besarnya nilai R adalah 0,948, ini artinya bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dengan variabel dependen (karena mendekati angka 1) yaitu sebesar 94,8%.
- b. Besarnya nilai R square (R^2) adalah 0,898, angka tersebut menunjukkan bahwa pengaruh Rekrutmen, seleksi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan adalah 89,8%.
- c. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,892. Ini berarti kontribusi variasi variabel independen (Rekrutmen, Seleksi dan Motivasi kerja) mampu menjelaskan variasi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 89,2%, sedangkan sisanya 10,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Berikut hasil uji signifikan secara simultan:

Tabel 4.14
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	339,547	3	113,182	141,566	,000 ^b
	Residual	38,376	48	,800		
	Total	377,923	51			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

Berdasarkan tabel 4.14 Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima begitu juga sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Besarnya angka F_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ yaitu $F_{tabel} (k-1 = 3-1), (n-k-1 = 52-3-1) = (2, 48)$. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka F_{tabel} sebesar 3,191.

Dari hasil perhitungan, diperoleh angka F_{hitung} sebesar $141,566 > F_{tabel}$ sebesar 3,191. dan signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, model regresi tersebut sudah layak dan benar. Kesimpulannya adalah rekrutmen, seleksi dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan

3. Uji t (Uji Individual / Parsial)

Uji signifikan individual dua variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan untuk mengukur secara terpisah kontribusi yang ditimbulkan dari masing-masing variabel terhadap variabel terikat.

Berikut hasil uji signifikan secara parsial:

Tabel 4.15
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,075	1,282		1,619	,112
	Total_X1	,421	,086	,511	4,915	,000
	Total_X2	-,184	,085	-,204	-2,150	,037
	Total_X3	,812	,083	,674	9,836	,000

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan tabel 4.15 Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima begitu pula sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Besarnya angkat t tabel dengan ketentuan $(\alpha/2) = (0,05/2) = 0,025$ dan $df = (n-k)$ atau $(52-3) = 49$. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka t tabel sebesar 2,010. Sehingga dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

- a. Pengaruh Rekrutmen terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar $4,915 > t_{tabel} 2,010$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara signifikan Rekrutmen terhadap kinerja karyawan dengan angka signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$.
- b. Sedangkan variabel Seleksi berdasarkan perhitungannya diperoleh t hitung sebesar $2,15 > t_{tabel} 2,010$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya

terdapat pengaruh secara signifikan Seleksi terhadap kinerja karyawan dengan angka signifikansi $0,037 < \alpha = 0,05$.

- c. Sedangkan variabel Motivasi kerja berdasarkan perhitungannya diperoleh t hitung sebesar $9,836 > t$ tabel 2,010 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara signifikan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan angka signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$.

C. Pembahasan

1. H_1 : Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Pengaruh Rekrutmen terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil uji regresi linear berganda menunjukkan besaran koefisien regresi variabel rekrutmen bernilai positif sebesar 0,421. Berarti Rekrutmen mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga setiap terjadi peningkatan 1 satuan pada besaran rekrutmen maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,421. Berdasarkan hasil uji t (secara parsial) diketahui variabel rekrutmen diperoleh t hitung sebesar 4,915 lebih besar dari t tabel 2,010 dengan taraf signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen yang dirancang baik oleh PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan memberikan pengaruh atau dampak yang baik terhadap kinerja karyawan.

Rekrutmen merupakan proses mendapatkan calon pekerja untuk mengisi pekerjaan atau jabatan yang lowong dilingkungan suatu organisasi. Rekrutmen yang baik dan benar sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan

yang ada didalam organisasi. Dengan rekrutmen yang baik dan benar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang baik, berkualitas dan berkompetensi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Billy Renaldo Potale, dkk (2016) yang berjudul “ Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulutgo” bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Nurjannah Savitri, dkk (2013) yang berjudul “Analisa pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan (study kasus di PT. SIIX Electronics Indonesia)” menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. H₂ : Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Pengaruh Seleksi terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil uji regresi linear berganda menunjukkan besaran koefisien regresi variabel seleksi bernilai negatif yaitu -0,184. sehingga setiap terjadi penurunan 1 satuan pada besaran seleksi maka kinerja karyawan juga menurun sebesar -0,184. Berdasarkan hasil uji t (secara parsial) diketahui variabel seleksi diperoleh t hitung sebesar 2,15 lebih besar dari t tabel 2,010 dengan taraf signifikan 0,037 lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik seleksi yang dipersepsi dari pengetahuan dan kemampuan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal tersebut didasarkan pada alasan dimana fakta empiris menunjukkan bahwa indikator pendidikan lebih optimal bila dibandingkan dengan indikator yang lain seperti referensi, pengalaman, kesehatan, tes tertulis dan tes wawancara. Artinya bahwa karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan memiliki pengetahuan atau ilmu yang tinggi. Hal ini dapat dilihat sebagian besar karyawannya berpendidikan S1, dimana tingkat pendidikan tersebut pengetahuan mereka sangat atau ilmu mereka tinggi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rigaska R. Muntu, Viktor. P.K Lengkong, dkk (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurjannah Savitri, dkk (2017) menyatakan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. H_3 : Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil uji regresi linear berganda menunjukkan besaran koefisien regresi variabel rekrutmen bernilai positif sebesar 0,812. Berarti Motivasi kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga setiap terjadi peningkatan 1 satuan pada besaran rekrutmen maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,812. Berdasarkan hasil uji t (secara parsial) diketahui variabel motivasi kerja diperoleh t hitung sebesar 9,836 lebih besar dari t tabel 2,010 dengan taraf signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa motivasi kerja

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering dilakukannya pemberian motivasi kerja oleh atasan kepada karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Motivasi yang dilakukan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan memiliki dua metode yang digunakan yaitu pendekatan langsung dan memberikan promosi jabatan yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawan. Akan tetapi yang paling sering digunakan adalah pendekatan individual seperti memberikan kebebasan untuk berpendapat, saling menghargai dan saling menghormati antar karyawan dengan tujuan agar mereka dapat meningkatkan kualitas kerja. Pemberian motivasi dilakukan untuk memicu semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kiki Cahaya Setiawan (2015) yang berjudul “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang” menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Sindi Larasati dan Aini Gilang (2014) yang berjudul “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wilayah Telkom jabar barat utara (witel bekasi)” menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. H_4 : Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Berdasarkan hasil pengujian simultan (Uji F) diperoleh angka F hitung sebesar $141,566 > F$ tabel sebesar 3,191. dan signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, secara simultan

rekrutmen, seleksi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kinerja karyawan. Dapat diketahui juga Besarnya nilai R square (R^2) adalah 0,898, angka tersebut menunjukkan bahwa pengaruh Rekrutmen, seleksi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan adalah 89,8%. Dan Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,892. Ini berarti kontribusi variasi variabel independen (Rekrutmen, Seleksi dan Motivasi kerja) mampu menjelaskan variasi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 89,2%, sedangkan sisanya 10,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.