

BAB IV

DESKRIPSI, HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Profil KSPPS Nuri Jatim

a. Sejarah KSPPS Nuri Jatim

KSN jatim yang sekarang biasa dikenal orang sebagai KSPPS Nuri Jatim merupakan salah satu koperasi syariah yang bergerak dalam bidang usaha simpan pinjam berskala Provinsi Jawa Timur. Kantor pusat KSPPS Nuri Jatim terletak di jalan raya Palduding-Pegantenan, Desa Plakpak, Kecamatan Pegantenan, Kabupaten Pamekasan. Koperasi ini berdiri pada hari Senin tanggal 1 Desember 2008 yang didirikan oleh para alumni pondok pesantren Banyuwangi. KSPPS Nuri Jatim mulai beroperasi pada tanggal 1 Januari 2009 dimana saat itu hanya memiliki satu kantor pelayanan yang terletak di jalan raya Palengaan simpang tiga Palduding Desa Plakpak, Kecamatan Pegantenan, Kabupaten Pamekasan.

Seiring berjalannya waktu KSPPS Nuri Jatim terus mengalami perkembangan dengan membuka beberapa kantor cabang bukan hanya di wilayah pamekasan saja akan tetapi juga membuka kantor cabang wilayah sampang dan sumenep sehingga pada tahun 2014 pengurus KSPPS Nuri Jatim mengajukan alih bina kepada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur.

Dalam menjalankan kegiatan usaha menghimpun dana, KSPPS Nuri Jatim menghimpun dana dalam bentuk simpanan pokok, simpanan wajib, simpanan khusus, simpanan hari raya, simpanan berjangka, simpanan

walimatul ursy, simpanan pendidikan simpanan haji dan umroh, simpanan qurban, simpanan rumah tangga dan simpanan suka rela. Sedangkan dalam memberikan pembiayaan kepada anggota antara lain gadai, modal pertanian, modal usaha pembelian moto dan lain-lain.

KSPPS Nuri Jatim sebagai salah satu lembaga keuangan non bank berperan sebagai lembaga intermediasi antara potensi yang dimiliki masyarakat berekonomi kecil dengan tujuan untuk membangun peradaban ekonomi umat berbasis syariah.¹

b. Visi dan Misi KSPPS Nuri Jatim

Visi merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu lembaga. Sedangkan misi adalah hal-hal yang perlu dilakukan untuk mewujudkan visi. Adapun visi dan misi KSPPS Nuri Jatim adalah sebagai berikut:

Visi:

terwujudnya koperasi syariah yang unggul dan kompetitif sebagai pilar pembangunan ekonomi umat

Misi:

- 1) Menjadikan KSPPS Nuri Jatim sebagai rujukan Koperasi Syariah.
- 2) Menciptakan pelayanan dan SDM KSPPS Nuri Jatim yang kompetitif dan professional.
- 3) Meningkatkan pendapatan anggota dan masyarakat

¹ KSPPS NURI JATIM, di akses dari <https://nurijatim.com/sekilas-sejarah/> pada tanggal 14 Februari 2021 pukul 19:37

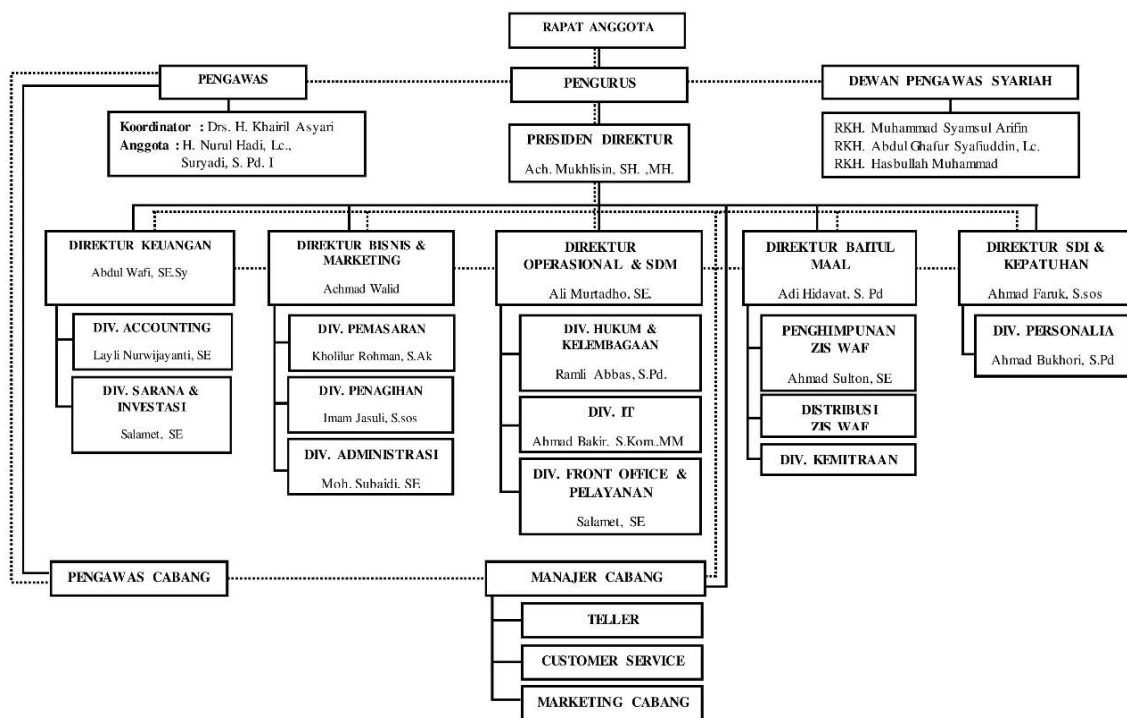
- 4) Membangun kesadaran masyarakat akan kehidupan bergotong royong dalam melakukan aktivitas usahanya.
- 5) Menciptakan pengusaha muslim yang tangguh di lingkungan masyarakat.
- 6) Meningkatkan program pemberdayaan ekonomi, khususnya dikalangan anggota melalui sistem syariah.

c. Struktur Organisasi KSPPS Nuri Jatim

Adapun struktur yang ada di KSPPS Nuri Jatim dapat dilihat dari gambar di bawah ini:

Gambar 4.1

Struktur Organisasi



Sumber: Data ini diperoleh dari KSPPS Nuri Jatim

d. Logo KSPPS Nuri Jatim

Gambar 4.2

Logo KSPPS Nuri Jatim



b. Lokasi KSPPS Nuri Jatim

Adapun lokasi kantor KSPPS Nuri Jatim yaitu Kantor Pusat KSPPS Nuri Jatim (Jalan Raya Palduding-Pegantenan, Tengpracak, Plakpak Pegantenan, Kabupaten Pamekasan Jawa Timur), Kantor Cabang Palduding (Jalan Raya Palduding Plakpak Pegantenan), Kantor Cabang Waru (Jalan Raya Waru – Pasean, Waru Barat Pamekasan), Kantor Cabang Batu Mar-Mar (Jalan Simpang Tiga Batu Mar-Mar Pamekasan), Kantor Cabang Pasean (Jalan Raya Simpang Tiga Pasean Pamekasan), Kantor Cabang Palengaan (Jalan Raya Simpang Tiga Palengaan Daya), Kantor Cabang Pegantenan (Jalan Raya Pegantenan Pamekasan, Kantor Cabang Pamekasan Kota (Jalan Raya Pintu Gerbang No. 170 Gladak Anyar Pamekasan), Kantor Cabang Pakong (Jalan Raya Pakong, Duko Timur Pamekasan), Kantor Cabang Kadur (Jalan Raya Pasar Duko, Larangan Pamekasan), Kantor Cabang Ketapang 1 (Jalan Raya Ketapang Daya Sampang), Kantor Cabang Karang Penang (Jalan Wali Songo,

Karang Penang Sampang), Kantor Cabang Sampang Kota (Jalan Raja Wali II, Karang Delem Sampang), Kantor Cabang Sokobanah I (Pasar Palerenan, Tobai Timur Sokobanah Sampan), Kantor Cabang Sokobanah Ii (Jalan Raya Sokobanah, Sokobanah Daya), Kantor Cabang Ketapang II (Pasar Cem Robbu Pangereman Ketapang Sampang), Kantor Cabang Sumenep (Jalan Raya Batuan Desa Batuan Kecamatan Batuan Sumenep), Kantor Cabang Ambunten (Jalan K. Hasyim Asyari Ambunten Timur Ambunten Sumenep), Kantor Cabang Kalisat (Jalan Hos Cokroaminoto No. 23, RT .2, RW 4. Kalisat Jember), Kantor Cabang Bangsal Sari (Pasar Langkap Bangsal Sari Jember), Kantor Cabang Sumber Baru (Jalan Klakah Wedusan Pringowirawan, Sumberbaru Jember), Kantor Cabang Silo (Jalan Raya Banyuwangi Krajan, Silo Jember), Kantor Cabang Kali Baru (Jalan Raya Kalibaru, Banyuwangi), Kantor Cabang Pujer (Jalan Raya Pakisan, Desa Maskuning Kulon Kecamatan Pujer Bondowoso, Kantor Cabang Besuki (Jalan Gelora, No. 6 Besuki Situbondo), Kantor Cabang Socah (Jalan Jendral A. Yani No. 08 Karnadian Socah Bangkalan).

2. Deskripsi Data Penelitian dan Responden

a. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner langsung kepada responden. Penelitian ini menyebarkan 112 kuesioner pada karyawan KSPPS Nuri Jatim. Pengumpulan data secara langsung dikumpulkan peneliti dengan menemui langsung responden dengan mendatangi Kantor Pusat dan Kantor Cabang KSPPS Nuri Jatim yang dijadikan sampel oleh

peneliti. Berikut rincian data penyebaran dan pengembalian kuesioner yang ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.1 Rincian Penyebaran Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebarkan	112
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang kembali	112
Kuesioner yang digugurkan	0
Kuesioner yang digunakan	112
Tingkat pengembalian (respon rate)	100%
Tingkat pengembalian yang digunakan (usable respon rate)	100%

Sumber: data diolah tahun 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa kuesioner yang di analisis lebih lanjut sebanyak 112 kuesioner dengan tingkat pengembalian 100%.

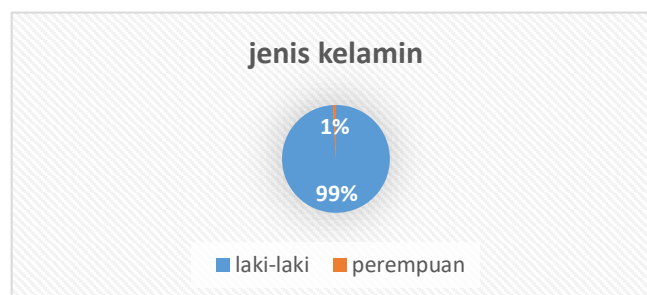
b. Deskripsi Data Responden

1) Jenis kelamin

Berikut ini merupakan rincian jenis kelamin responden dalam penelitian ini:

Gambar 4.3

Jenis Kelamin

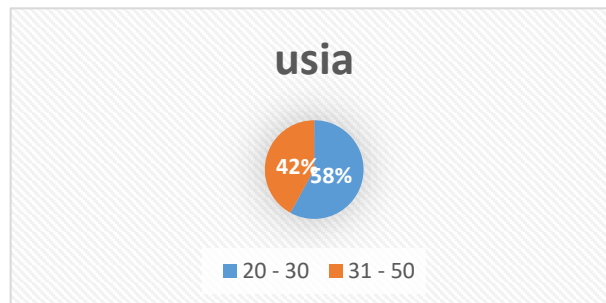


Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin karyawan di KSPPS Nuri Jatim didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 111 karyawan (99%) sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 1 orang karyawan (1%) yang bekerja di Kantor Pusat KSPPS Nuri Jatim dan bekerja sebagai staf keuangan yakni di divisi Accounting.

2) Usia Responden

Berikut merupakan rincian usia responden dalam penelitian ini:

Gambar 4.4
Usia Responden

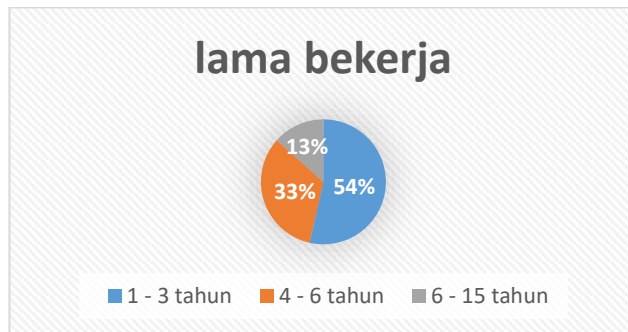


Berdasarkan gambar diagram di atas menunjukkan bahwa berdasarkan usia karyawan KSPPS Nuri Jatim yang terlibat dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berumur diantara 20 – 30 tahun yakni sebanyak 65 responden (58%). Sedangkan untuk karyawan yang berumur 31 – 50 tahun sebanyak 47 (42%)

3) Lama Bekerja

Berikut ini merupakan rincian lama bekerja responden dalam penelitian ini:

Gambar 4.5
Lama Bekerja

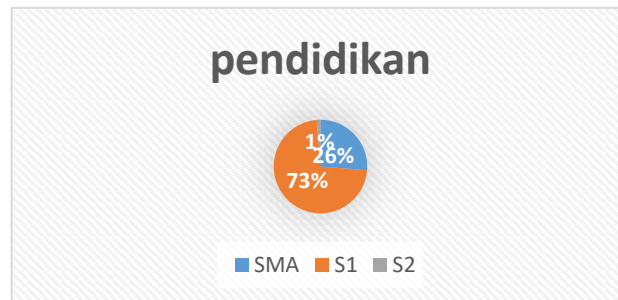


Dari gambar diagram diatas menunjukkan bahwa lama bekerja karyawan di KSPPS Nuri Jatim didominasi oleh karyawan yang sudah bekerja selama 1-3 tahun yakni sebanyak 60 karyawan (54%). Sedangkan karyawan yang sudah bekerja selama 4-6 tahun sebanyak 37 karyawan (33%) dan karyawan yang sudah bekerja selama 7-15 tahun sebanyak 15 karyawan (13%).

4) Pendidikan

Berikut ini merupakan rincian pendidikan responden dalam penelitian ini:

Gambar 4.6
Pendidikan

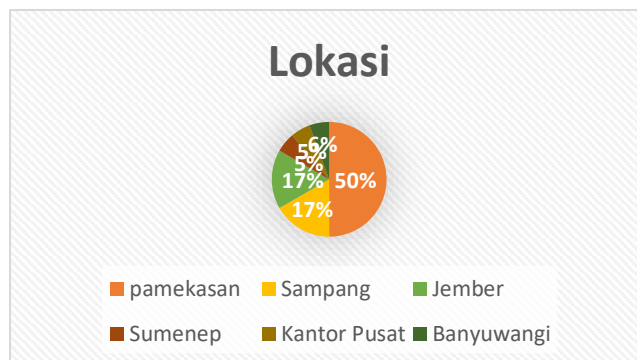


Dari gambar diatas menunjukkan bahwa pendidikan terakhir karyawan di KSPPS Nuri Jatim didominasi oleh karyawan yang lulus S1 yakni sebanyak 80 orang (73%). Sedangkan karyawan yang lulus SMA sebanyak 29 orang karyawan (26%) dan yang lulus S2 sebanyak 3 orang karyawan (1%).

5) Lokasi

Berikut ini merupakan rincian lokasi tempat kerja responden dalam penelitian ini:

Gambar 4.7
Lokasi



Dari diagram di atas menunjukkan bahwa lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti untuk dijadikan sampel didominasi oleh responden yang bekerja di Kantor Cabang KSPPS Nuri Jatim yang ada di wilayah Pamekasan yakni sebanyak 9 Kantor Cabang (50%) dan 1 Kantor Pusat (5%). Responden yang bekerja di Kantor Cabang KSPPS Nuri Jatim yang ada di wilayah Sampang sebanyak 3 Kantor Cabang (17%). Responden yang bekerja di Kantor Cabang KSPPS Nuri Jatim yang ada di wilayah Sumenep sebanyak 1 Kantor Cabang (5%). Responden yang bekerja di Kantor Cabang KSPPS Nuri Jatim yang ada di wilayah Jember sebanyak 3 Kantor Cabang (17%). Responden yang bekerja di Kantor Cabang KSPPS Nuri Jatim yang ada di wilayah Banyuwangi sebanyak 1 Kantor Cabang (6%).

c. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Tanggapan responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini mengenai pengaruh *procurement* terhadap kinerja karyawan di seluruh jaringan kantor KSPPS Nuri Jatim dapat dijelaskan melalui tanggapan responden yang diperoleh dari hasil angket yang telah disebar, maka untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada distribusi frekuensi variabel dibawah ini:

1) Distribusi Frekuensi Variabel Rekrutmen

Sikap responden terkait variabel rekrutmen dijelaskan di tabel dibawah ini:

Tabel 4.2

Distribusi Frekuensi Variabel Rekrutmen

No	Sangat tidak setuju:1		Tidak setuju:2		Kurang setuju:3		Setuju:4		Sangat setuju:5		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1					2	1,8	57	50,9	53	47,3	112
2					5	4,5	51	45,5	56	50	112
3					2	1,8	54	48,2	56	50	112
4					1	0,9	46	41,1	65	58	112
5					7	6,3	56	50	49	43,8	112
6					2	1,8	52	46,4	58	51,8	112
Jumlah					19		316		337		

Sumber: Data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel rekrutmen di atas menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban atau tanggapan sangat setuju sebanyak 337, sedangkan responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 316 sedangkan responden yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 19 dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

$$\text{Skor: } ((\sum TSx1)+(\sum TSx2)+(\sum KSx3)+(\sum Sx4)+(\sum SSx5)) : (n \times 5 \times 6)$$

$$= ((0 \times 1) + (0 \times 2) + (19 \times 3) + (316 \times 4) + (337 \times 5)) : (112 \times 5 \times 6)$$

$$= (0 + 0 + 57 + 1.264 + 1.685) : 3.360$$

$$= 3.006 : 3.360$$

$$= 0,89 \times 100\% = 89\%$$

Secara kontinum 89% termasuk kategori sangat kuat karena berada di antara 80% - 100.

2) Distribusi Frekuensi Variabel Seleksi

Sikap responden terkait variabel seleksi dijelaskan di tabel dibawah ini:

Tabel 4.3

Ditribusi Frekuensi Variabel Seleksi

No	Sangat tidak setuju:1		Tidak setuju:2		Kurang setuju:3		Setuju:4		Sangat setuju:5		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1					3	2,7	45	40,2	64	57,1	112
2					1	0,9	49	43,8	62	55,4	112
3					3	2,7	48	42,9	61	54,5	112
4					6	5,4	53	47,3	53	57,3	112
Jumlah					13		195		240		

Sumber: Data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel seleksi di atas menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban atau tanggapan sangat setuju sebanyak 240, sedangkan responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 195 sedangkan responden yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 13 dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

$$\text{Skor: } ((\sum STSx1)+(\sum TSx2)+(\sum KSx3)+(\sum Sx4)+(\sum SSx5)) : (n \times 5 \times 4)$$

$$= ((0 \times 1) + (0 \times 2) + (13 \times 3) + (195 \times 4) + (240 \times 5)) : (112 \times 5 \times 4)$$

$$= (0 + 0 + 39 + 780 + 1.200) : 2.240$$

$$= 2.019 : 2.240$$

$$= 0,90 \times 100\% = 90\%$$

Secara kontinum 90% termasuk kategori sangat kuat karena berada di antara 80% - 100%

3) Distribusi Frekuensi Variabel Penempatan

Sikap responden terkait variabel seleksi dijelaskan di tabel dibawah ini:

Tabel 4.4

Distribusi Frekuensi Variabel Penempatan

No	Sangat tidak setuju:1		Tidak setuju:2		Kurang setuju:3		Setuju:4		Sangat setuju:5		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1					14	12,5	50	44,6	48	42,9	112
2					8	7,1	55	49,1	49	43,8	112
3					4	3,6	53	47,3	55	49,1	112
4					4	3,6	56	50	52	46,4	112
Jumlah					30		214		204		

Sumber: Data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel penempatan di atas menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban atau tanggapan sangat setuju sebanyak 204, sedangkan responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 214 sedangkan responden yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 30 dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

$$\text{Skor: } ((\sum TSx1) + (\sum TSx2) + (\sum KSx3) + (\sum Sx4) + (\sum SSx5)) : (n \times 5 \times 4)$$

$$= ((0 \times 1) + (0 \times 2) + (30 \times 3) + (214 \times 4) + (204 \times 5)) : (112 \times 5 \times 4)$$

$$= (0 + 0 + 90 + 856 + 1.020) : 2.240$$

$$= 1966 : 2.240$$

$$= 0,87 \times 100\% = 87\%$$

Secara kontinum 87% termasuk kategori sangat kuat karena berada di antara 80% - 100%.

4) Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Sikap responden terkait variabel kinerja karyawan dijelaskan di tabel dibawah ini:

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

No	Sangat tidak setuju:1		Tidak setuju:2		Kurang setuju:3		Setuju:4		Sangat setuju:5		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1							57	50,9	55	49,1	112
2					1	0,9	47	42	64	57,1	112
3					4	3,6	49	43,8	59	52,7	112
4					1	0,9	50	44,6	61	54,5	112
5					1	0,9	48	42,9	63	56,3	112
Jumlah					7		251		308		

Sumber: Data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel kinerja di atas menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban atau tanggapan sangat setuju sebanyak 308, sedangkan responden yang memberikan jawaban setuju

sebanyak 251 sedangkan responden yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 7 dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

$$\text{Skor: } ((\sum \text{STSx1}) + (\sum \text{TSx2}) + (\sum \text{KSx3}) + (\sum \text{Sx4}) + (\sum \text{SSx5})) : (\text{n} \times 5 \times 5)$$

$$= ((0 \times 1) + (0 \times 2) + (7 \times 3) + (251 \times 4) + (308 \times 5)) : (112 \times 5 \times 5)$$

$$= (0 + 0 + 21 + 1.004 + 1.540) : 2.800$$

$$= 2.565 : 2.800$$

$$= 0,91 \times 100\% = 91\%$$

Secara kontinum 91% termasuk kategori sangat kuat karena berada di antara 80% - 100%

d. Uji kualitas instrumen

1) Uji validitas

Uji validitas di gunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pernyataan kuesioner masing-masing variabel atau indikator. Teknik pengujiannya menggunakan person correlation yakni korelasi antara skor item dengan skor total item (nilai r_{hitung}) dibandingkan dengan r_{tabel} . Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item tersebut di katakan valid.

Berdasarkan jumlah sampel penelitian yang berjumlah 112 responden dengan $\alpha = 0,05$, sehingga nilai r_{tabel} sebesar 0,154. Berdasarkan hasil uji validitas dalam penelitian ini hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas (*Person Correlation*) Variabel X dan Y

Variabel	item	Korfisien korelasi	R_{tabel}	Validitas
----------	------	--------------------	-------------	-----------

Rekrutmen (X1)	X1.1	0,755	0,154	Valid
	X1.2	0,557	0,154	Valid
	X1.3	0,736	0,154	Valid
	X1.4	0,672	0,154	Valid
	X1.5	0,704	0,154	Valid
	X1.6	0,724	0,154	Valid
Seleksi (X2)	X2.1	0,728	0,154	Valid
	X2.2	0,651	0,154	Valid
	X2.3	0,695	0,154	Valid
	X2.4	0,689	0,154	Valid
Penempatan (X3)	X3.1	0,705	0,154	Valid
	X3.2	0,807	0,154	Valid
	X3.3	0,809	0,154	Valid
	X3.4	0,714	0,154	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,707	0,154	Valid
	Y1.2	0,724	0,154	Valid
	Y1.3	0,771	0,154	Valid
	Y1.4	0,755	0,154	Valid
	Y1.5	0,719	0,154	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2021

Suatu indikator dikatakan valid apabila $n = 112$ dan $\alpha = 0,05$, maka $r_{tabel} = 0,154$ dengan ketentuan:

Hasil $r_{hitung} > r_{tabel} (0,154) = \text{valid}$

Hasil $r_{hitung} < r_{tabel} (0,154) = \text{tidak valid}$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat jawaban atau tanggapan dari responden akan menghasilkan hasil yang sama jika dilakukan pada tempat dan

waktu berbeda. Suatu indikator dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 . berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas:

Tabel 4.7

Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X1	0,789	Reliabel
X2	0,634	Reliabel
X3	0,748	Reliabel
Y	0,788	Reliabel

Sumber: Data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, semua indikator variabel rekrutmen, seleksi, penempatan dan kinerja karyawan tersebut dikatakan reliabel karena nilai cronbach's alpha > 0,60 .

e. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel bebas dan terikat yang keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Variabel dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi > 0,05. Berikut adalah hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 4.8

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		112
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

	Std. Deviation	1.42229030
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.042
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.186 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil uji normalitas kolomogrov smirnov di atas menunjukkan bahwa nilai sigfikansi sebesar 0,186. Artinya nilai signifikansi $(0,186) > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Variabel dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas apabila nilai sig $> 0,05$ dan apabila nilai sig $< 0,05$ maka terjadi heterokedastistas. Ada atau tidaknya heterokedastistas dapat di ketahui menggunakan uji *glejser*. Berikut adalah hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji *glejser*.

Tabel 4.9

Hasil Uji Heterokedastistas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.817	1.083		2.600	.011
	Rekrutmen	-.035	.054	-.093	-.657	.512

	Seleksi	.014	.081	.025	.178	.859
	Penempatan	-.058	.055	-.121	-1.056	.293
a. Dependent Variable: RES2						

Sumber: Data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil uji glejser di atas menunjukkan bahwa nilai sig variabel X1 sebesar 0,512 dan nilai sig variabel X2 sebesar 0,859 dan nilai sig variabel X3 sebesar 0,253. Berdasarkan hasil tersebut nilai sig variabel X1, X2, X3 > 0,05 Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastistas.

3) Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model antara variabel pengganggu masing-masing variabel independen (bebas saling mempengaruhi). Cara untuk mengetahui gejala autokorelasi adalah uji *Durbin Watson* dengan taraf signifikansi 5%. Ketentuan pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10

Pengambilan Keputusan

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	Nodecision	$dl < d < du$
Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada korelasi negatif	Nodecision	$4 - du < d < 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi positif dan negative	Tidak ditolak	$Du < d < 4 - du$

Berdasarkan rumus di atas, maka dalam peneitian ini hasil uji autokorelasi berdasarkan program SPSS 24 yaitu:

Tabel 4.11

Hasil Uji Autokoelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.676 ^a	.458	.443	1.44191	1.954
a. Predictors: (Constant), Penempatan, Seleksi, Rekrutmen					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Data primer diolah tahun 2021

Tabel tersebut menunjukkan jika nilai DW sebesar 1,954. Maka untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi nilai DW tersebut akan dibandingkan dengan nilai DW tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Keputusan

Dl	Du	4-Dl	4-Du	DW	Keputusan
1,637	1,747	2,363	2,253	1,954	Tidak ada autokorelasi

Keterangan:

Tabel tersebut menyatakan bahwa nilai DW sebesar 1,954 berada di antara nilai $Du = 1,747$ dan nilai $4 - Du = 2,253$ ($Du < DW < 4 - Du$), sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Cara untuk

mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF. Tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas tiap variabel:

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.983	1.778		3.365	.001		
	Rekrutmen	.341	.089	.408	3.845	.000	.446	2.241
	Seleksi	.349	.133	.277	2.629	.010	.452	2.213
	Penempatan	.069	.090	.066	.770	.443	.690	1.449

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah tahun 2021

Hasil uji multikolinearitas di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari masing-masing variabel > 0,10 dan nilai VIF dari masing-masing variabel < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

B. Pembuktian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pola hubungan atau pengaruh positif atau negatif antara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut tabel hasil analisis regresi linear berganda:

Tabel 4.14

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.983	1.778		3.365	.001
	Rekrutmen	.341	.089	.408	3.845	.000
	Seleksi	.349	.133	.277	2.629	.010
	Penempatan	.069	.090	.066	.770	.443

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah tahun 2021

Hasil analisis regresi linear berganda pada tabel uji t di atas diperoleh koefisien variabel independen Rekrutmen (X_1) = 0,341, variabel seleksi (X_2) = 0,349, variabel penempatan (X_3) = 0,069, serta konstanta sebesar 5,983. Berdasarkan hasil pengujian dengan metode regresi linear berganda di atas, maka model persamaan regresi yang diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 5,983 + 0,341X_1 + 0,349X_2 + 0,069X_3 + e$$

Model persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dipahami sebagai berikut:

- a.** Konstanta sebesar 5,983. Hal ini menunjukkan bahwa apabila independen bernilai tetap atau konstan maka nilai variabel kinerja karyawan sebesar 5,983.
- b.** Dari hasil analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = 5,983 + 0,341X_1 + 0,349X_2 + 0,069X_3 + e$. maka setiap peningkatan rekrutmen

sebesar 1 satuan diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,341 di seluruh jaringan kantor KSPPS Nuri Jatim.

c. Dari hasil analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = 5,983 + 0,341X_1 + 0,349X_2 + 0,069X_3 + e$. maka setiap peningkatan seleksi sebesar 1 satuan diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,349 di seluruh jaringan kantor KSPPS Nuri Jatim.

d. Dari hasil analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = 5,983 + 0,341X_1 + 0,349X_2 + 0,069X_3 + e$. maka setiap peningkatan penempatan sebesar 1 satuan diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,069 di seluruh jaringan kantor KSPPS Nuri Jatim.

Berdasarkan hasil uji regresi di atas menunjukkan bahwa faktor seleksi ($X_2 = 0,349$) merupakan faktor paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan di seluruh jaringan kantor KSPPS Nuri Jatim dan di susul oleh faktor rekrutmen ($X_1 = 0,341$) dan yang terakhir faktor penempatan ($X_3 = 0,069$).

2. Uji t (Uji Signifikan Secara Parsial)

Uji t (secara parsial) digunakan untuk mengukur secara terpisah kontribusi yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan $\alpha = 0,05$ dengan pengambilan keputusan:

a. Jika variabel $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

b. Jika variabel $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Berikut adalah tabel hasil uji signifikansi secara parsial:

Tabel 4.15

Hasil Uji Signifikansi Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.983	1.778		3.365	.001
	Rekrutmen	.341	.089	.408	3.845	.000
	Seleksi	.349	.133	.277	2.629	.010
	Penempatan	.069	.090	.066	.770	.443

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah tahun 2021

Dari hasil uji t di atas menunjukkan bahwa t_{hitung} untuk variabel rekrutmen (X_1) diperoleh hasil sebesar 3,845 (lebih besar dari $t_{tabel} = 1,982$) dengan taraf sig. 0,000 (lebih kecil dari taraf sig. 0,05), sehingga dapat simpulkan bahwa H_{a1} diterima dan H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan rekrutmen (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). sedangkan t_{hitung} untuk variabel seleksi (X_2) diperoleh hasil sebesar 2,629 (lebih besar dari $t_{tabel} = 1,982$) dengan taraf sig. 0,010 (lebih kecil dari taraf sig. 0,05), sehingga dapat simpulkan bahwa H_{a2} diterima dan H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan seleksi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). sedangkan t_{hitung} untuk variabel penempatan (X_3) diperoleh hasil sebesar 0,770 (lebih kecil dari $t_{tabel} = 1,982$) dengan taraf sig. 0,443 (lebih besar dari taraf sig. 0,05), sehingga dapat simpulkan bahwa H_{a3} ditolak dan H_0 diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Uji F (Uji Signifikansi Secara Simultan)

Uji F (uji simultan) bertujuan untuk menguji hipotesis tentang “ Ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen, seleksi, penempatan terhadap kinerja karyawan di seluruh jaringan kantor KSPPS Nuri Jatim “, dengan $\alpha = 0,05$ dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika variabel $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel bebas bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika variabel $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel bebas bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Berikut adalah hasil uji signifikansi secara simultan variabel independen.

Tabel 4.16

Hasil Uji Signifikansi Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189.448	3	63.149	30.373	.000 ^b
	Residual	224.543	108	2.079		
	Total	413.991	111			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Penempatan, Seleksi, Rekrutmen						

Sumber: Data primer diolah tahun 2021

Dari hasil uji F di atas diperoleh F_{hitung} sebesar 30,373 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,69. Hal ini berarti bahwa nilai F_{hitung} (30,373) > nilai F_{tabel} (2,69) dan sig 0,000 < 0,05 sehingga keputusannya adalah variabel X (rekrutmen, seleksi, penempatan) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di seluruh jaringan kantor KSPPS Nuri Jatim. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_{a4} diterima dan H_0 ditolak yang berarti “ Ada pengaruh signifikan antara rekrutmen,

seleksi, penempatan terhadap kinerja karyawan “ di seluruh jaringan kantor KSPPS Nuri jatim.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan melihat *Adjusted R Square*. Berikut hasil koefisien determinasi yang diolah menggunakan program SPSS:

Tabel 4.17

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	.458	.443	1.44191
a. Predictors: (Constant), Penempatan, Seleksi, Rekrutmen				

Sumber: Data primer diolah tahun 2021

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,443 atau 44,3%. Hal ini berarti sebesar 44,3% kemampuan model regresi pada penelitian ini dalam menerangkan variabel bebas yakni variabel rekrutmen, seleksi, penempatan mampu menjelaskan variabel terikat yakni kinerja karyawan, sedangkan sisanya ($100\% - 44,3\% = 55,7\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yakni:

- a. Kompensasi
- b. Pelatihan kerja
- c. Kepuasan kerja
- d. Motivasi kerja

e. Lingkungan kerja

Tabel 4.18

Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesis	Kesimpulan
Ha1	Ada pengaruh dari rekrutmen terhadap kinerja karyawan di seluruh jaringan kantor KSPPS Nuri Jatim	Diterima
Ha2	Ada pengaruh dari seleksi terhadap kinerja karyawan di seluruh jaringan kantor KSPPS Nuri Jatim	Diterima
Ha3	Ada pengaruh dari penempatan terhadap kinerja karyawan di seluruh jaringan kantor KSPPS Nuri Jatim	Ditolak
Ha4	Ada pengaruh positif dari rekrutmen, seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan di seluruh jaringan kantor KSPPS Nuri Jatim	Diterima

C. Pembahasan

Pembahasan ini dilakukan untuk menganalisis hasil “ Pengaruh *Procurement* yang terdiri dari Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Di Seluruh Jaringan Kantor KSPPS Nuri Jatim “. Secara parsial dan secara simultan.

1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Di Seluruh Jaringan Kantor KSPPS Nuri Jatim

Dari hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa besaran koefisien regresi variabel rekrutmen bertanda positif yang berarti rekrutmen berbanding lurus atau searah terhadap kinerja karyawan. berdasarkan hasil uji T (uji parsial) nilai t_{hitung} variabel rekrutmen (X1) sebesar 3,845 dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,982. Hal ini menunjukkan bahwa

$t_{hitung} (3,845) > t_{tabel} (1,982)$ dan nilai sig. $(0,000) < 0,05$. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di seluruh jaringan kantor KSPPS Nuri Jatim. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diseluruh jaringan kantor KSPPS Nuri Jatim.

Berdasarkan uraian penjelasan di atas dapat dimaknai bahwa rekrutmen yang baik akan memberikan dampak baik terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut mendukung atau sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aan Rio Pratama dkk yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.² Demikian pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Rafli dan Seno Andri yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan secara parsial.³

Rekrutmen merupakan kegiatan untuk mendapatkan sejumlah tenaga kerja dari berbagai sumber sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya. Diadakannya rekrutmen oleh KSPPS Nuri Jatim adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi atau perusahaan akan mempunyai kesempatan yang lebih

² Aan Rio Pratama, Dkk, "Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever Indonesia,Tbk.", *Jurnal Manajemen Branchmark*, Vol. 3 Issue 3, (2017): 497.

³ Muhammad Rafli dan Seno Andri, "Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK RIAUKEPRI PEKAN BARU.", *Jom FISIP*, Vol. 2 No.1 (Februari, 2015): 9.

besar untuk memilih calon pegawai yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi atau perusahaan sehingga bisa mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong..

2. Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Di Seluruh Jaringan Kantor KSPPS Nuri Jatim

Dari hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa besaran koefisien regresi variabel seleksi bertanda positif yang berarti seleksi berbanding lurus atau searah terhadap kinerja karyawan. hasil uji T (uji parsial) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel seleksi (X2) sebesar 2,629 dengan taraf signifikansi sebesar 0,010 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,982. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (2,269) > t_{tabel} (1,982) dan taraf sig. (0,010) < 0,05. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima dan H_0 ditolak. Artinya variabel seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di seluruh jaringan kantor KSPPS Nuri Jatim. . Sehingga dapat disimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diseluruh jaringan kantor KSPPS Nuri Jatim.

Berdasarkan uraian penjelasan di atas dapat diartikan bahwa semakin baik proses seleksi yang dilakukan oleh KSPPS Nuri Jatim maka KSPPS Nuri Jatim akan mendapatkan karyawan yang memang benar-benar dibutuhkan oleh perusahaan sesuai dengan job analysis sehingga karyawan yang didapatkan mampu bekerja dengan baik dan memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan. Hal tersebut mendukung atau sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yulasmi yang menyatakan bahwa

seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴ Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Maggie G.V. Bambulu dkk. Yang menyatakan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵

Seleksi merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pengadaan karyawan karena dari proses seleksi inilah kemampuan calon karyawan dapat diketahui dan bukan hanya kemampuan dan pengetahuan saja yang akan diketahui akan tetapi dalam proses seleksi ini juga dapat mengetahui sifat yang dimiliki oleh calon karyawan sehingga perusahaan dapat mudah menentukan karyawan yang cocok untuk perusahaan. Dalam proses seleksi KSPPS Nuri Jatim sudah melaksanakannya dengan baik karena serangkaian tes yang dilaksanakan sudah tepat dan cocok dengan jabatan yang dibutuhkan.

Disamping itu dalam proses seleksi tidak hanya memilih pegawai yang tepat dilihat dari sudut pandang organisasi namun harus juga dilihat dari sudut pandang pegawai dalam memilih perusahaan yang diinginkannya sebab kerja seseorang bukan hanya dilihat dari kemampuannya melainkan juga sikapnya terhadap organisasi. Maka dari itu KSPPS Nuri Jatim melaksanakan wawancara terhadap calon karyawan untuk mengetahui sifat dan kepribadian dari calon karyawan serta untuk mengetahui keinginan dari calon karyawan apabila diterima sebagai karyawan KSPPS Nuri Jatim.

⁴ Yulamsi, "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk.," *Majalah Ilmiah UPI YPTK*, Vol. 23, No. (Maret 2016): 76.

⁵ Maggie G.V. Bambulu, Dkk, "Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Sulutgo Pusat." *Jurnal Emba*, Vol. 6 No. 4 (September, 2018): 2517.

3. Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Di Seluruh Jaringan Kantor KSPPS Nuri Jatim

Dari hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa besaran koefisien regresi variabel penempatan bertanda positif yang berarti penempatan berbanding lurus atau searah terhadap kinerja karyawan. Hasil uji T (uji parsial) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel penempatan (X_3) sebesar 0,770 dengan taraf signifikansi sebesar 0,443 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,982. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} ($0,770$) < t_{tabel} ($1,982$) dan taraf sig. ($0,443$) > $0,05$. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a3 ditolak dan H_0 diterima. artinya variabel penempatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diseluruh jaringan kantor KSPPS Nuri Jatim.

Berdasarkan uraian penjelasan di atas maka dapat diartikan bahwa KSPPS Nuri Jatim masih belum melaksanakan penempatan karyawan dengan baik karena masih ada sebagian karyawan di beberapa kantor cabang yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya. Maka dari itu KSPPS Nuri Jatim harus memperbaiki penempatan karyawan karena semakin baik penempatan karyawan maka karyawan akan semakin senang untuk bekerja sehingga karyawan mampu memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan karena pekerjaan yang ditekuni sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan dan keahlian dari karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Achmad Kholis Zamroni yang menyatakan bahwa

penempatan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁶ Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Kalsum Lussy yang menyatakan bahwa penempatan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁷ Namun penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulasmi yang menyatakan bahwa penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁸ Begitu pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aan Rio Pratama yang menyatakan bahwa penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁹ Perbedaan hasil penelitian ini dapat disebabkan oleh perbedaan tempat penelitian yang dipilih untuk menjadi objek penelitian serta perbedaan waktu pelaksanaan penelitian.

Penempatan karyawan yang tepat bukan hanya akan berdampak baik untuk KSPPS Nuri Jatim akan tetapi juga akan berdampak baik untuk karyawan itu sendiri. Keuntungan penempatan yang baik bagi KSPPS Nuri Jatim adalah KSPPS Nuri Jatim dapat mengisi posisi jabatan yang kosong, karyawan akan semangat dan bergairah dalam bekerja suasana kerja yang harmonis karena karyawan bekerja sesuai dengan bidangnya.

⁶ Achmad Kholis Zamroni, "Pengaruh Penempatan Kerja, Sikap Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bri Syariah Kantor Cabang Semarang dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating". (Skripsi, IAIN Salatiga, 2020): 101.

⁷ Kalsum Lussy, "Pengaruh Penempatan Dan Potensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon Bagian Transportasi Laut." *Jurnal Manesik*, Vol. 7 No.1, (Juni 2018): 37.

⁸ Yulasmi, "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk.", *Majalah Ilmiah UPI YPTK*, Vol. 23, No. (Maret 2016): 77.

⁹ Aan Rio Pratama, Dkk, "Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever Indonesia, Tbk.", *Jurnal Manajemen Branchmark*, Vol. 3 Issue 3, (2017): 498.

4. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Di Seluruh Jaringan Kantor KSPPS Nuri Jaitm

Dari hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 30,373 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,69. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (30,373) lebih besar dari F_{tabel} (2,69) dan taraf sig. (0,000) < 0,05. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_{a4} diterima dan H_0 ditolak. artinya variabel rekrutmen, seleksi dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan di seluruh jaringan kantor KSPPS Nuri Jatim. Hal ini berarti bahwa apabila *Procurement* baik, maka akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan di seluruh jaringan kantor KSPPS Nuri Jatim.

Dan juga diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,443 (44,3%) yang berarti bahwa variabel dependen (rekrutmen, seleksi, penempatan) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 44,3% sedangkan untuk sisanya (55,7%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain seperti motivasi kerja, pelatihan kerja, kompensasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.