

## BAB IV

### DESKRIPSI, PEMBUKTIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

##### 1. Sejarah Berdirinya BMT NU Gapura Sumenep

BMT NU lahir berangkat dari sebuah keprihatinan atas kondisi masyarakat Sumenep pada umumnya dan masyarakat kecamatan Gapura kabupaten Sumenep termasuk pekerja keras, suami istri saling bahu membahu untuk memenuhi kebutuhan hidup, akan tetapi kerja keras mereka tidak mampu meningkatkan taraf hidupnya. Hal inilah yang membuat Nahdlatul ulama prihatin. Oleh karenanya, pada tahun 2003 pengurus MWC NU Gapura memberi tugas kepada lembaga perekonomian. Berangkat dari kesepakatan bersama, akhirnya lembaga perekonomian merencanakan program penguatan ekonomi kerakyatan untuk kesejahteraan masyarakat yang mardhatillah.<sup>82</sup>

Untuk mewujudkan program tersebut, serangkaian upaya telah dilakukan oleh Lembaga Perekonomian MWC NU Gapura, diawali dengan Pelatihan Kewirausahaan (08-10 April 2003). dan Lokakarya Perencanaan Pembentukan BUMNU (Badan Usaha Milik NU). Dari Lokakarya tersebut akhirnya ditemukan bahwa persoalan yang sedang dihadapi oleh masyarakat kecil adalah lemahnya akses permodalan, lemahnya pemasaran, dan lemahnya penguasaan teknologi selanjutnya peserta lokakarya sepakat bahwa yang perlu pertama kali diutamakan adalah penguatan modal bagi usaha kecil dan mikro yang selama ini kurang

---

<sup>82</sup>BMT NU Jawa Timur, “*Sejarah BMT NU Jawa Timur*” BMT NU Jawa Timur, diakses dari <https://bmtnujatim.com/blog/>, pada tanggal 20 Mei 2020 pukul 10.22.

mendapat akses permodalan dan dikuasai oleh para pemodal besar atau praktek rentener yang cenderung mencekik usaha mereka. Oleh karenanya, ketua Lembaga Perekonomian NU kala itu, menawarkan gagasan untuk mendirikan Baitul Maal wa Tamwil (BMT), sebagai lembaga keuangan mikro syari'ah yang bergerak di bidang usaha simpan pinjam bagi anggotanya.

Pada tanggal 01 juli 2004 pengurus MWC NU bersama-sama dengan peserta lokakarya menyepakati gagasan untuk mendirikan sebuah usaha simpan pinjam pola syari'ah yang diberi nama BMT (Baitul Maal wa Tamwil). Dari 36 (tiga puluh enam) orang yang bersepakat untuk mendirikan BMT NU hanya 22 (dua puluh dua) orang yang bersedia membayar simpanan anggota dan hanya terkumpul modal awal sebesar Rp.400.000,- (empat ratus ribu rupiah). Kenyataan ini, mengharuskan pengurus BMT NU bekerja keras guna meyakinkan mereka dan masyarakat, bahwa BMT NU yang dilahirkan benar-benar dapat bermanfaat bagi peningkatan usaha kecil dan menengah dan simpanan mereka akan aman dan menentramkan karena dikelola secara profesional dan bebas dari praktik riba yang di haramkan oleh Allah SWT.<sup>83</sup>

Semangat dan motivasi tinggi dari pengurus yang waktu itu hanya 2 (dua) orang (Masyudi dan Darwis) benar-benar diuji dan memerlukan dedikasi secara total untuk dapat meningkatkan dan mengembangkan BMT NU yang diyakini mampu mengangkat ekonomi usaha kecil dan mikro. Kerja keras dan dedikasi total pengurus pada tahun 2004 belum banyak membuahkan hasil. Hal ini terlihat dari modal awal Rp. 400.000,- di awal berdirinya (1 juli 2004) sampai dengan Desember 2004 hanya meningkat menjadi Rp. 2.172.000,- dengan laba bersih

---

<sup>83</sup> Ibid.

yang di peroleh Rp. 42.000,- padahal biaya operasionalnya tidak di bebaskan kepada BMT NU melainkan di bebaskan kepada pengurus sebagai wujud pengorbanan pengurus.

Akhirnya sejak tahun 2006 kehadiran BMT NU mulai terasa perkembangannya. Dan tanggisan tersebut telah memberikan jalan kepada pengurus untuk bisa melalui masa-masa sulit dan Alhamdulillah hingga sekarang tetap eksis. Hal ini terbukti pada akhir tahun buku 2006 jumlah aset BMT NU sudah mencapai Rp. 30.361.230,17 dengan jumlah anggota 182 orang dan laba bersih Rp. 5.356.282.

Melihat perkembangan BMT NU pada akhir 2006, maka pada tanggal 12 April 2007 pengurus melengkapi legal formalnya sebagai sebuah koperasi agar mendapatkan pengakuan dari pemerintah, dan akhirnya pada tanggal 4 Mei 2007 telah resmi terdaftar di akte notaries dengan Nomor : 10, Badan Hukum : 188.4/11/BH/XVI.26/435.113/2007, SIUP: 503/6731/SIUP-K/435,114/2007, TDP: 132125200588, dan NPWP: 02.599.962.4-608.000.

Dengan semakin tingginya tingkat kepercayaan masyarakat kepada lembaga keuangan syari'ah, menjadikan peluang KSPP. BMT NU Cabang Utama Gapura untuk mengelola dan menyalurkan dana ke masyarakat lebih terbuka. Melalui kinerja yang berbasis syari'ah diharapkan KSPP. BMT NU Cabang Utama Gapura mampu menjadi salah satu pendorong bangkitnya perekonomian di tingkat mikro yang berbasiskan syari'ah di daerah Gapura pada khususnya.<sup>84</sup>

---

<sup>84</sup>Ibid.

## 2. Visi, Misi, dan Motto Perusahaan

Adapun Visi dan Misi BMT NU adalah sebagai berikut:<sup>85</sup>

### a. Visi

“Terwujudnya BMT NU yang Jujur, Amanah, dan Profesional sehingga Anggun dalam Layanan, Unggul dalam Kinerja menuju terbentuknya 100 Kantor Cabang Pada Tahun 2026 untuk Kemandirian dan Kesejahteraan Anggota”.

### b. Misi

- 1) Memberikan layanan prima, bina usaha dan solusi kepada anggota sebagai pilihan utama Menerapkan dan mengembangkan nilai-nilai.
- 2) syariah secara murni dan konsekuen sehingga menjadi acuan tata kelola usaha yang profesional dan amanah.
- 3) Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan yang berkesinambungan menuju berdirinya 100 kantor cabang pada tahun 2026.
- 4) Mengutamakan penghimpunan dana atas dasar ta'awun dan penyaluran pembiayaan pada segment UMKM baik secara Perseorangan maupun berbasis jamaah.
- 5) Mewujudkan penghimpunan dan penyaluran zakat, infaq, shodaqah, dan waqaf.
- 6) Menyiapkan dan mengembangkan SDI yang berkualitas, profesional, dan memiliki integritas tinggi.

---

<sup>85</sup>BMT NU Jawa Timur, “*Visi&Misi BMT NU Jawa Timur*” BMT NU Jawa Timur, diakses dari <https://bmtnujatim.com/blog/>, pada tanggal 20 Mei 2020 pukul 11.10.

- 7) Mengembangkan budaya dan lingkungan kerja yang ramah dan sehat serta management yang sesuai prinsip kehati-hatian.
- 8) Menciptakan kondisi terbaik bagi SDI sebagai tempat kebanggaan dalam mengabdikan tanpa batas dan melayani dengan ikhlas sebagai perwujudan ibadah.
- 9) Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab kepada lingkungan dan jamaah

**c. Motto:** "Menebar Manfaat Berbagi Keuntungan"

### **3. Budaya Kerja**

- a. *Siddiq* (Menjaga martabat dan Integritas).
- b. *Amanah* (Terpercaya dengan penuh tanggung-jawab).
- c. *Fathonah* (Profesional dalam bekerja).
- d. *Tabligh* (Bekerja dengan penuh keterbukaan).
- e. *Istiqomah* (Konsisten menuju kesuksesan).

### **4. Bentuk atau Badan Hukum**

Pada tanggal 4 Mei 2007 telah resmi terdaftar di akte notaris dengan Nomor : 10, Badan Hukum : 188.4/11/BH/XVI.26/435.113/2007, SIUP : 503/6731/SIUP-K/435.114/2007, TDP : 132125200588, dan NPWP : 02.599.962.4-608.00 dengan nama Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah ( KJKS ) Baitul Maal wa Tamwil Nuansa Umat yang disingkat dengan BMT NU.<sup>86</sup>

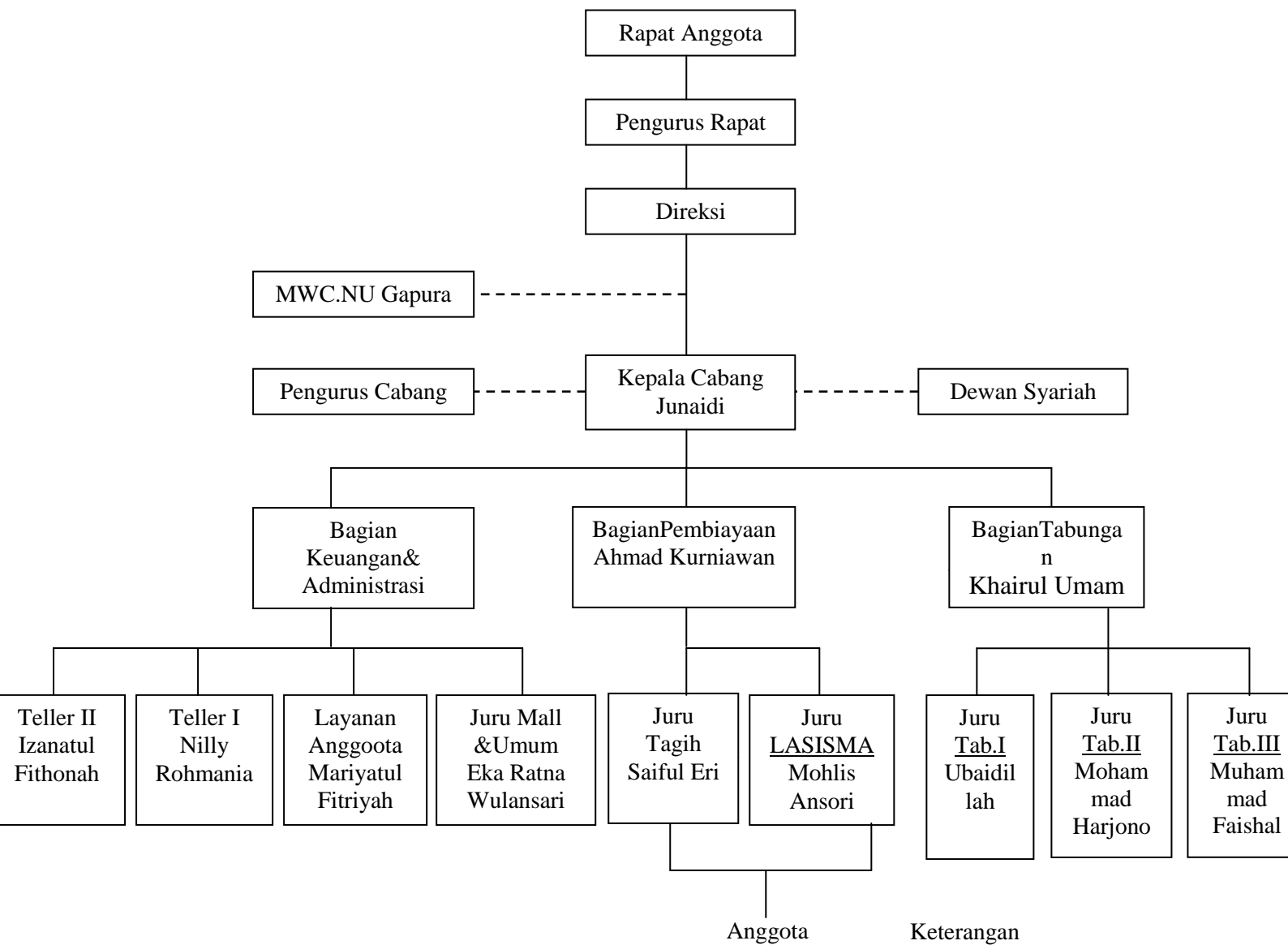
---

<sup>86</sup>BMT NU Jawa Timur, "*Sejarah BMT NU Jawa Timur*" BMT NU Jawa Timur, diakses dari <https://bmtnujatim.com/blog/>, pada tanggal 20 Mei 2020 pukul 11.22.

## **5. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi adalah suatu jenjang urutan dalam pendeglarasian wewenang yang ada dalam organisasi. Struktur organisasi tersebut sangat diperlukan guna mencapai hasil yang optimal karena dengan struktur organisasi akan memperlancar tugas dan pendelegasian wewenang pada seluruh bagian dalam perusahaan atau organisasi. Adapaun struktur organisasi KSPP.Syariah BMT NU Gapura Sumenep adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.1**  
**Struktur Pengelola BMT NU Gapura Sumunep**



Keterangan

Garis Instruksi: —————

Garis Koordinasi: - - - - -

Sumber : Data ini diperoleh dari BMT NU Gapura Sumunep

## 6. Deskripsi Data Penelitian dan Responden

### a. Deskripsi Data Penelitian

Sistem rekrutmen yang dilakukan oleh BMT NU Gapura Sumenep adalah sistem rekrutmen dengan menggunakan metode rekrutmen internal dan juga metode rekrutmen eksternal, rekrutmen internal yang dimaksud adalah adanya promosi atau kenaikan jabatan yang akan diterima oleh karyawan lama apabila ada posisi yang kosong dan kinerja karyawan tersebut bagus, mumpuni, dan dapat bertanggung jawab atas tugas yang akan di tanggungnya selama masa kerja karyawan itu. Untuk rekrutmen secara internal dilakukan karena perusahaan sudah tau kemampuan karyawannya dilihat dari penilaian kinerja yang ada, jadi perusahaan akan lebih bisa mengenal dengan baik bagaimana cara kerja karyawan yang akan menempati sebuah posisi baru di dalam perusahaan. Sistem penempatan yang digunakan adalah dengan melakukan tes mulai dari interview hingga magang sebelum menjadi karyawan tetap di BMT NU Gapura Sumenep. Sistem penempatan dari karyawan internal seperti promosi dan rotasi cukup sering dilakukan dan sesuai kepentingan pegawai untuk menunjang peningkatan kualitas kerja di dalam BMT Nu Gapura Sumenep. Dalam rekrutmen eksternal BMT NU Gapura Sumenep menggunakan media cetak untuk medianya hal ini karena dirasa media cetak dirasa lebih efektif karena dapat langsung tepat sasaran kepada siapa target informasi itu diberikan. Dan juga iklan melalui media cetak tidak membutuhkan *space* yang banyak dan desain dapat diatur sendiri untuk menarik minat pembaca.



Pelatihan yang digunakan lengkap dan ada berbagai macam mulai dari pelatihan internal yang dilakukan perusahaan dan juga pelatihan eksternal yang diadakan perusahaan dengan bekerjasama dengan instansi lain atau perusahaan lain. Pelatihan yang di adakan di BMT NU Gapura Sumenep adalah pelatihan yang bersifat mikro dan makro, mereka melakukan pelatihan internal dan juga melakukan pelatihan dari pihak lain atau eksternal. Pelatihan digunakan untuk menambah kemampuan, wawasan dan juga pengetahuan karyawan agar produktivitas perusahaan meningkat. Di dalam BMT NU Gapura Sumenep, karyawan diikutkan dalam berbagai pelatihan ada yang bersifat umum maupun khusus. Di dalam BMT NU Gapura Sumenep ini juga diadakan pelatihan yang bertujuan membentuk ikatan diantara teman sesama tim, mereka mengadakan program untuk melatih kekompakan dengan hal yang menyenangkan seperti *outbond* dan semacamnya. Hal ini baik untuk melatih kerjasama antar pegawai, membuat ikatan yang baik dan berguna menyegarkan otak dari pekerjaan yang penat hal ini akan sangat berpengaruh kepada semangat kerja pegawai nantinya.

Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan di BMT NU Gapura Sumenep. Penelitian ini menyebar 36 kuesioner kepada karyawan di BMT NU Gapura Sumenep. Pada penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan *saturation sampling*, Dikatakan *saturation sampling* (sampel jenuh) karena semua anggota populasi dijadikan sampel. Sehingga sampel pada penelitian ini sebanyak 36 sampel. Syarat pengolahan data dengan alat analisis SPSS sampel dapat terpenuhi. Berikut rincian pengumpulan data penelitian dengan kuesioner:

**Tabel 4.1**  
**Rincian Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner**

<b>Kuesioner</b>	<b>Jumlah</b>
Kuesioner yang disebarakan	36
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang kembali	36
Kuesioner yang digugurkan	0
Kuesioner yang digunakan	36
Tingkat pengembalian	100%
Tingkat pengembalian yang digunakan	100%

**Sumber:** Dataprimer yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah kuesioner yang disebarakan adalah 36, kuesioner yang digunakan juga berjumlah 36. Jadi, tingkat pengembalian yang digunakan 100%.

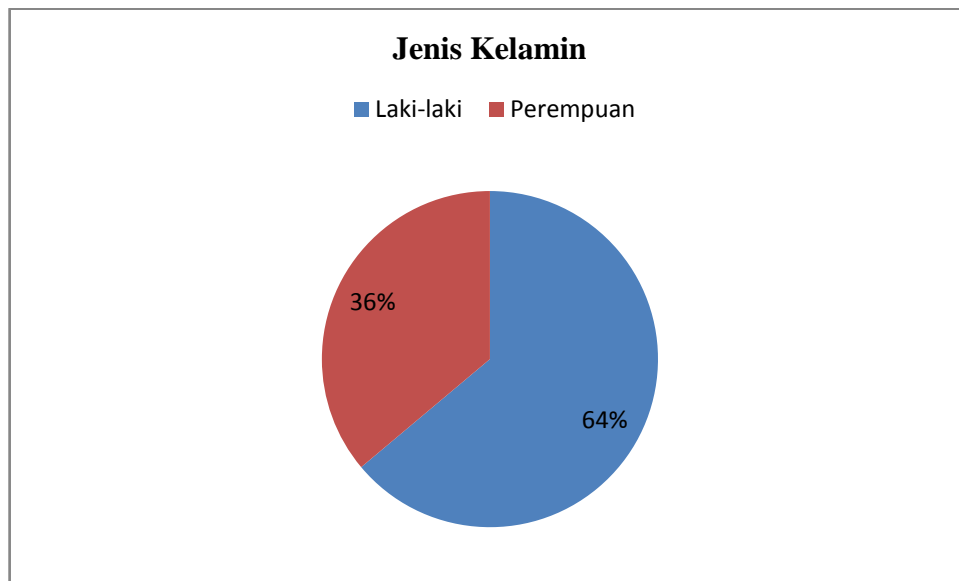
#### **b. Deskripsi Data Responden**

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:

##### **1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Data mengenai jenis kelamin kayawan BMT NU Gapura Sumenep yang menjadi responden pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

**Gambar 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**



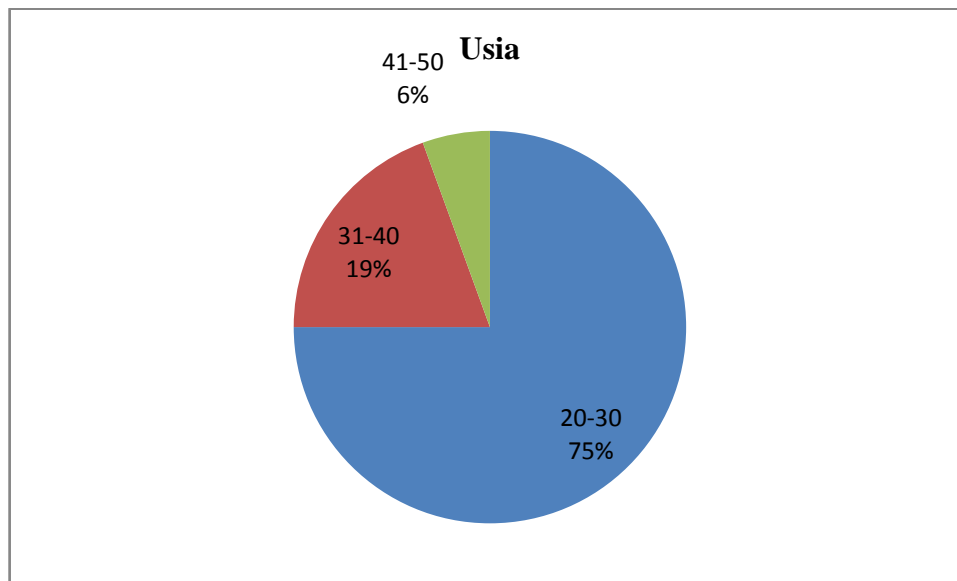
**Sumber:** Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui informasi karyawan berdasarkan jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 23 orang dengan presentase sebesar 64%, sedangkan sisanya adalah perempuan sebanyak 13 karyawan dengan presentase 36%.

## **2) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Data mengenai umur responden dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkannya menjadi tiga kategori, yaitu mulai usia 20-30 tahun, 31-40 tahun, dan 41-50 tahun. Adapun usiakaryawan BMT NU Gapura Sumenep yang dijadikan responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**



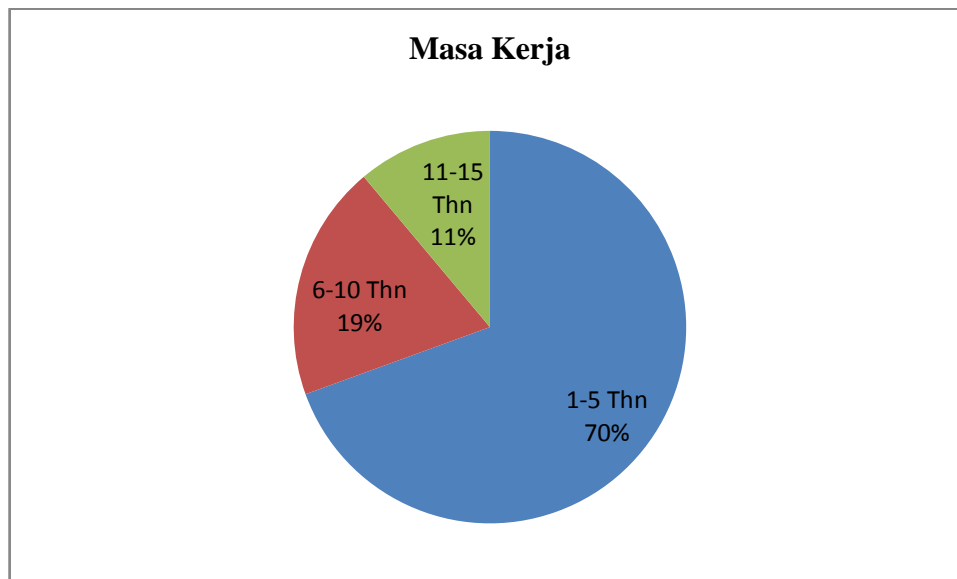
**Sumber:** Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa usia kayawan BMT NU Gapura Sumenep yang diambil sebagai responden yaitu 20-30 tahun berjumlah 27 orang dengan presentase 75%, 31-40 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase 19%, dan 41-50 tahun berjumlah 2 orang dengan presentase 6%. Dari keterangan tersebut menunjukkan bahwa paling banyak kayawan BMT NU Gapura Sumenep yaitu pada usia 20-30 tahun dengan presentase 75%.

### 3) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Data mengenai masa kerja responden dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkannya menjadi tiga kategori, yaitu mulai 1-5 tahun, 6-10 tahun, dan 11-15 tahun. Adapun masa kayawan BMT NU Gapura Sumenep yang dijadikan responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**



**Sumber:** Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa masa kerja kayawan BMT NU Gapura Sumenep yang diambil sebagai responden yaitu 1-5 tahun berjumlah 25 orang dengan presentase 70%, 6-10 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase 19%, dan 11-15 tahun berjumlah 4 orang dengan presentase 11%. Dari keterangan tersebut menunjukkan bahwa paling banyak kayawan BMT NU Gapura Sumenep yang pernah mendapatkan promosi jabatan dengan masa kerja 1-5 tahun dengan presentase 70%.

## 7. Deskripsi Variabel

Tanggapan karyawan yang berpartisipasi pada penelitian ini (responden) mengenai Rekrutmen, Pelatihan dan Terhadap Kinerja Karyawan di Baitul Mal Wat Tamwil Nuansa Ummat (BMT NU) Gapura Sumenep.dapat dijelaskan melalui tanggapan responden. Variabel bebas terdiri dari Rekrutmen ( $X_1$ ) dengan jumlah pernyataan 6 butir, Pelatihan ( $X_2$ ) dengan jumlah pernyataan 12 butir..

Sedangkan Variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) dengan jumlah pernyataan 8 butir.

**Tabel 4.2**  
**Daftar Pernyataan Variabel X dan Y**

No	Butir pernyataan	Keterangan
<b>Rekrutmen</b>		
1	Pendidikan terakhir anda sesuai dengan spesifikasi pekerjaan	X <sub>1.1</sub>
2	Adakah kriteria khusus dalam bidang pendidikan untuk mengisi suatu pekerjaan/jabatan tertentu	X <sub>1.2</sub>
3	Posisi pekerjaan yang kosong bisa diambil dari dalam perusahaan melalui promosi atau demosi	X <sub>1.3</sub>
4	Posisi pekerjaan yang kosong bisa di dapat dari para pelamar yang mendaftar	X <sub>1.4</sub>
5	Perekrutan diinformasikan kepada karyawan atau orang-orang tertentu	X <sub>1.5</sub>
6	Perekrutan diinformasikan secara luas, baik media cetak maupun elektronik	X <sub>1.6</sub>
<b>Pelatihan</b>		
7	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan	X <sub>2.1</sub>
8	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik	X <sub>2.2</sub>
9	Materi yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan karyawan	X <sub>2.3</sub>
10	Materi yang diberikan lengkap dan mudah dipahami	X <sub>2.4</sub>
11	Anda selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan	X <sub>2.5</sub>
12	Anda memahami saetiap yang didengar	X <sub>2.6</sub>
13	Setelah dilakukannya pelatihan, Anda dapat menunjukkan kemampuan yang lebih baik dari sebelumnya	X <sub>2.7</sub>
14	Anda mampu menyelesaikan tugas dengan mudah	X <sub>2.8</sub>
15	Anda dibimbing langsung oleh pegawai/supervisor yang berpengalaman	X <sub>2.9</sub>

16	Anda memahami semua yang telah dipelajari oleh pegawai/supervisor	X <sub>2.10</sub>
17	Anda sesuai dengan kriteria yang diharapkan perusahaan	X <sub>2.11</sub>
18	Anda mampu memberi inovasi baru terhadap perusahaan	X <sub>2.12</sub>
<b>Kinerja Karyawan</b>		
19	Anda mampu bekerja dengan teliti dan konsentrasi	Y <sub>.1</sub>
20	Anda memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan	Y <sub>.2</sub>
21	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target	Y <sub>.3</sub>
22	Jumlah pekerjaan yang Anda hasilkan melebihi rata-rata	Y <sub>.4</sub>
23	Anda selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	Y <sub>.5</sub>
24	Anda selalu hadir tepat waktu saat bekerja	Y <sub>.6</sub>
25	Anda mampu bekerja sama dengan tim untuk mencapai tujuan perusahaan	Y <sub>.7</sub>
26	Anda bertanggung jawab penuh terhadap pelaksanaan tim pekerjaan	Y <sub>.8</sub>

**a. Variabel Rekrutmen (X1)**

**Tabel 4.3**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel Rekrutmen**

No. Item	STS		TS		S		SS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	5	14%	2	6%	19	53%	10	28%	36
2	5	14%	4	11%	21	58%	6	17%	36
3	2	6%	2	6%	28	78%	6	17%	36
4	0	0%	0	0%	29	81%	7	19%	36
5	0	0%	7	19%	16	44%	13	36%	36
6	0	0%	0	0%	20	56%	16	44%	36

**Sumber :** data primer, diolah dengan SPSS, 2020

Tanggapan responden pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa variabel rekrutmen sejumlah 6 butir pernyataan yang dibagikan kepada 36 responden, pada pernyataan pertama yaitu “Pendidikan terakhir anda sesuai dengan spesifikasi pekerjaan”. Dalam tabel diatas menunjukkan bahwa respon anggota yang sangat

setuju sejumlah 10 orang, respon anggota yang setuju sejumlah 19 orang, respon anggota yang tidak setuju sejumlah 2 orang, dan respon anggota yang sangat tidak setuju sejumlah 5 orang.

Pada pernyataan ke 2 yaitu “Adakah kriteria khusus dalam bidang pendidikan untuk mengisi suatu pekerjaan/jabatan tertentu”. Dalam tabel diatas menunjukkan bahwa respon anggota yang sangat setuju sejumlah 6 orang, respon anggota yang setuju sejumlah 21 orang, respon anggota yang tidak setuju sejumlah 4 orang, dan respon anggota yang sangat tidak setuju sejumlah 5 orang.

Pada pernyataan ke 3 yaitu “Posisi pekerjaan yang kosong bisa diambil dari dalam perusahaan melalui promosi atau demosi”. Dalam tabel diatas menunjukkan bahwa respon anggota yang sangat setuju sejumlah 6 orang, respon anggota yang setuju sejumlah 28 orang, respon anggota yang tidak setuju sejumlah 2 orang, dan respon anggota yang sangat tidak setuju sejumlah 2 orang.

Pada pernyataan ke 4 yaitu “Posisi pekerjaan yang kosong bisa di dapat dari para pelamar yang mendaftar”. Dalam tabel diatas menunjukkan bahwa respon anggota yang sangat setuju sejumlah 7 orang, dan respon anggota yang setuju sejumlah 29 orang.

Pada pernyataan ke 5 yaitu “Perekrutan diinformasikan kepada karyawan atau orang-orang tertentu”. Dalam tabel diatas menunjukkan bahwa respon anggota yang sangat setuju sejumlah 13 orang, respon anggota yang setuju sejumlah 16 orang, dan respon anggota yang tidak setuju sejumlah 7 orang.

Pada pernyataan ke 6 yaitu “Perekrutan diinformasikan secara luas, baik media cetak maupun elektronik”. Dalam tabel diatas menunjukkan bahwa respon



anggota yang sangat setuju sejumlah 16 orang, dan respon anggota yang setuju sejumlah 20 orang.

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel diatas menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan baik dan sangat baik terhadap item-item Rekrutmen.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= \{(\sum STS \times 1) + (\sum TS \times 2) + (\sum S \times 3) + (\sum SS \times 4)\} : (n \times 6 \times 4) \\
 &= \{(12 \times 1) + (15 \times 2) + (133 \times 3) + (58 \times 4)\} : (36 \times 6 \times 4) \\
 &= \{(12) + (30) + (399) + (232)\} : (864) \\
 &= 0,7789 \\
 &= 77,89\%
 \end{aligned}$$

Dari nilai diatas menunjukkan bahwa tanggapan reponden baik terhadap item Rekrutmen.

#### b. Variabel Pelatihan (X2)

**Tabel 4.4**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan**

No. Item	STS		TS		S		SS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0%	0	0%	25	69%	11	31%	36
2	0	0%	0	0%	25	69%	11	31%	36
3	0	0%	0	0%	28	78%	8	22%	36
4	0	0%	0	0%	25	69%	11	31%	36
5	0	0%	0	0%	20	56%	16	44%	36
6	0	0%	0	0%	29	81%	7	19%	36
7	0	0%	0	0%	24	67%	12	33%	36
8	0	0%	1	3%	28	78%	7	19%	36
9	0	0%	0	0%	22	61%	14	39%	36
10	0	0%	0	0%	25	69%	11	31%	36
11	0	0%	0	0%	23	64%	13	36%	36
12	0	0%	0	0%	24	67%	12	33%	36

**Sumber :** data primer, diolah dengan SPSS, 2020

Tanggapan responden pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa variabel rekrutmen sejumlah 12 butir yang dibagikan kepada 36 responden, Pada pernyataan pertama yaitu “Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat

latihan”. Dalam tabel diatas menunjukkan bahwa respon anggota yang sangat setuju sejumlah 11 orang, dan respon anggota yang setuju sejumlah 25 orang.

Pada pernyataan ke 2 yaitu “Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik”. Dalam tabel diatas menunjukkan bahwa respon anggota yang sangat setuju sejumlah 11 orang, dan respon anggota yang setuju sejumlah 25 orang.

Pada pernyataan ke 3 yaitu “Materi yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan karyawan”. Dalam tabel diatas menunjukkan bahwa respon anggota yang sangat setuju sejumlah 8 orang, dan respon anggota yang setuju sejumlah 28 orang.

Pada pernyataan ke 4 yaitu “Materi yang diberikan yang diberikan lengkap dan mudah dipahami”. Dalam tabel diatas menunjukkan bahwa respon anggota yang sangat setuju sejumlah 11 orang, dan respon anggota yang setuju sejumlah 25 orang.

Pada pernyataan ke 5 yaitu “Anda selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan”. Dalam tabel diatas menunjukkan bahwa respon anggota yang sangat setuju sejumlah 16 orang, dan respon anggota yang setuju sejumlah 20 orang.

Pada pernyataan ke 6 yaitu “Anda memahami setiap apa yang di dengar”. Dalam tabel diatas menunjukkan bahwa respon anggota yang sangat setuju sejumlah 7 orang, dan respon anggota yang setuju sejumlah 29 orang.

Pada pernyataan ke 7 yaitu “Setelah dilakukannya pelatihan, Anda dapat menunjukkan kemampuan yang lebih baik dari sebelumnya”. Dalam tabel diatas menunjukkan bahwa respon anggota yang sangat setuju sejumlah 12 orang, dan respon anggota yang setuju sejumlah 24 orang.

Pada pernyataan ke 8 yaitu “Anda mampu menyelesaikan tugas dengan mudah”. Dalam tabel diatas menunjukkan bahwa respon anggota yang sangat setuju sejumlah 7 orang, respon anggota yang setuju sejumlah 28 orang, dan respon anggota yang tidak setuju sejumlah 1 orang.

Pada pernyataan ke 9 yaitu “Anda dibimbing langsung oleh pegawai/supervisor yang berpengalaman”. Dalam tabel diatas menunjukkan bahwa respon anggota yang sangat setuju sejumlah 14 orang, dan respon anggota yang setuju sejumlah 22 orang.

Pada pernyataan ke 10 yaitu “Anda memahami semua yang telah dipelajari oleh pegawai/supervisor”. Dalam tabel diatas menunjukkan bahwa respon anggota yang sangat setuju sejumlah 11 orang, dan respon anggota yang setuju sejumlah 25 orang.

Pada pernyataan ke 11 yaitu “Anda sesuai dengan kriteria yang diharapkan perusahaan”. Dalam tabel diatas menunjukkan bahwa respon anggota yang sangat setuju sejumlah 13 orang, dan respon anggota yang setuju sejumlah 23 orang.

Pada pernyataan ke 12 yaitu “Anda mampu memberi inovasi baru terhadap perusahaan”. Dalam tabel diatas menunjukkan bahwa respon anggota yang sangat setuju sejumlah 12 orang, dan respon anggota yang setuju sejumlah 24 orang.

Tanggapan responden sebagai mana pada tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan baik dan sangat baik terhadap item-item Pelatihan.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= \{(\sum \text{STS} \times 1) + (\sum \text{TS} \times 2) + (\sum \text{S} \times 3) + (\sum \text{SS} \times 4)\}: (n \times 12 \times 4) \\
 &= \{(0 \times 1) + (1 \times 2) + (298 \times 3) + (133 \times 4)\}: (36 \times 12 \times 4) \\
 &= \{(0) + (2) + (894) + (532)\}: (1728)
 \end{aligned}$$

$$= 0,8264$$

$$= 82,64\%$$

Dari nilai diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden baik terhadap item Pelatihan.

### c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

No. Item	STS		TS		S		SS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0%	0	0%	24	67%	12	33%	36
2	0	0%	0	0%	29	81%	7	19%	36
3	0	0%	1	3%	19	53%	16	44%	36
4	0	0%	0	0%	26	72%	10	28%	36
5	0	0%	0	0%	21	58%	15	42%	36
6	0	0%	0	0%	22	61%	14	39%	36
7	0	0%	0	0%	9	25%	27	75%	36
8	0	0%	0	0%	19	53%	17	47%	36

**Sumber** : data primer, diolah dengan SPSS, 2020

Tanggapan responden sebagai mana tabel 4.5 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan sejumlah 8 butir pernyataan yang dibagikan kepada 36 responden, Pada pernyataan pertama yaitu “Anda mampu bekerja dengan teliti dan konsentrasi”. Dalam tabel diatas menunjukkan bahwa respon anggota yang sangat setuju sejumlah 12 orang, dan respon anggota yang setuju sejumlah 24 orang.

Pada pernyataan ke 2 yaitu “Anda memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan”. Dalam tabel diatas menunjukkan bahwa respon anggota yang sangat setuju sejumlah 7 orang, dan respon anggota yang setuju sejumlah 29 orang.

Pada pernyataan ke 3 yaitu “Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target”. Dalam tabel diatas menunjukkan bahwa respon anggota yang

sangat setuju sejumlah 16 orang, respon anggota yang setuju sejumlah 19 orang dan respon anggota yang tidak setuju sejumlah 1 orang.

Pada pernyataan ke 4 yaitu “Jumlah pekerjaan yang anda hasilkan melebihi rata-rata”. Dalam tabel diatas menunjukkan bahwa respon anggota yang sangat setuju sejumlah 10 orang, dan respon anggota yang setuju sejumlah 26 orang.

Pada pernyataan ke 5 yaitu “Anda selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”. Dalam tabel diatas menunjukkan bahwa respon anggota yang sangat setuju sejumlah 15 orang, dan respon anggota yang setuju sejumlah 21 orang.

Pada pernyataan ke 6 yaitu “Anda selalu hadir tepat waktu saat bekerja”. Dalam tabel diatas menunjukkan bahwa respon anggota yang sangat setuju sejumlah 14 orang, dan respon anggota yang setuju sejumlah 22 orang.

Pada pernyataan ke 7 yaitu “Anda mampu bekerja sama dengan tim untuk mencapai tujuan perusahaan”. Dalam tabel diatas menunjukkan bahwa respon anggota yang sangat setuju sejumlah 27 orang, dan respon anggota yang setuju sejumlah 9 orang.

Pada pernyataan ke 8 yaitu “Anda bertanggung jawab penuh terhadap pelaksanaan tim pekerjaan”. Dalam tabel diatas menunjukkan bahwa respon anggota yang sangat setuju sejumlah 17 orang, dan respon anggota yang setuju sejumlah 19 orang.

Tanggapan responden sebagaimana tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan baik dan sangat baik terhadap item-item kinerja karyawan.

$$\text{Skor} = \{(\sum STS \times 1) + (\sum TS \times 2) + (\sum S \times 3) + (\sum SS \times 4)\} : (n \times 8 \times 4)$$

$$\begin{aligned}
&= \{(0 \times 1) + (1 \times 2) + (169 \times 3) + (118 \times 4)\} : (36 \times 8 \times 4) \\
&= \{(0) + (2) + (507) + (472)\} : (1152) \\
&= 0,8516 \\
&= 85,16\%
\end{aligned}$$

Dari nilai diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden baik terhadap item kinerja karyawan.

## 8. Uji Kualitas Data

Pada tahap ini, kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji Validitas dan uji Reabilitas. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan yang digunakan dalam penelitian layak atau tidak untuk dipakai.

Peneliti mengajukan kuisioner sejumlah 26 butir pernyataan, 6 butir pernyataan untuk variabel Rekrutmen, 12 butir pernyataan untuk variabel Pelatihan, dan 8 butir pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan dengan interval jawaban 1-4.

### a. Uji Validitas

Uji Validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor butir pernyataan dengan total skor konstruk. Hal ini dapat dilakukan dengan uji signifikasi yaitu dengan membandingkan nilai signifikasi yang dihasilkan dengan nilai *alpha* ( $\alpha=5\%$ ) atau 1%. Apabila nilai signifikasi < daripada *alpha* ( $\alpha =5\%$ ) atau 1%, maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid, begitupun sebaliknya. Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa semua pernyataan dikatakan valid karena memiliki nilai signifikasi < 5% .atau 1%.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel**

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Sig	Validitas
Rekrutmen (X1)	X1.1	.851**	0.000	Valid
	X1.2	.915**	0.000	Valid
	X1.3	.633**	0.000	Valid
	X1.4	.721**	0.000	Valid
	X1.5	.385*	0.020	Valid
	X1.6	.440**	0.007	Valid
Pelatihan (X2)	X2.1	.681**	0.000	Valid
	X2.2	.681**	0.000	Valid
	X2.3	.822**	0.000	Valid
	X2.4	.681**	0.000	Valid
	X2.5	.598**	0.000	Valid
	X2.6	.857**	0.000	Valid
	X2.7	.670**	0.000	Valid
	X2.8	.844**	0.000	Valid
	X2.9	.773**	0.000	Valid
	X2.10	.818**	0.000	Valid
	X2.11	.677**	0.000	Valid
	X2.12	.581**	0.000	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	.374*	0.025	Valid
	Y.2	.582**	0.000	Valid
	Y.3	.706**	0.000	Valid
	Y.4	.775**	0.000	Valid
	Y.5	.846**	0.000	Valid
	Y.6	.840**	0.000	Valid
	Y.7	.652**	0.000	Valid
	Y.8	.866**	0.000	Valid

**Sumber :** data primer, diolah dengan SPSS, 2020

Berdasarkan hasil pengujian validitas tabel diatas, nilai  $r_{hitung}$  pada koefisien korelasi lebih besar dari nilai  $r$  tabel. Maka dapat disimpulkan instrumen pernyataan pada kuisioner dinyatakan valid.

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

Uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Crounbach* bila hasil koefisien reabilitas dari semua variabel menunjukkan positif dan

signifikan, maka instrumen dinyatakan reliabel. Kuisisioner dikatakan reliabel jika  $Alpha\ Cronbach > 0,60$ . Tabel dibawah merupakan hasil dari uji Reliabilitas :

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Rekrutmen (X1)	0.737	Reliabel
Pelatihan (X2)	0.915	Reliabel
Kinerja (Y)	0.857	Reliabel

**Sumber :** data primer, diolah dengan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji Reliabilitas dari semua variabel yaitu reliabel, karena nilai *Alpha Cronbach* diatas 0,60

## 9. Uji Asumsi Klasik

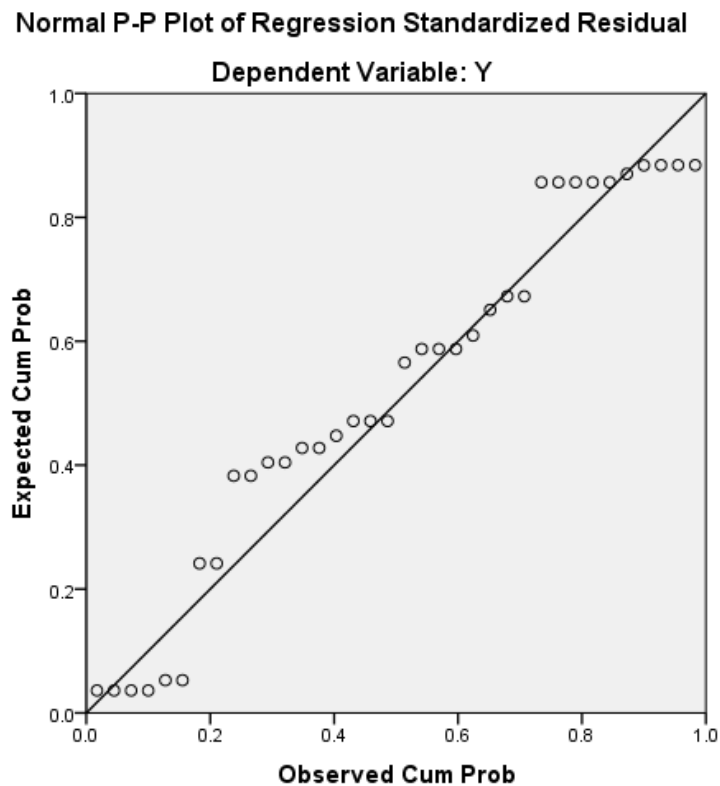
Uji asumsi klasik yaitu dilakukan untuk menilai baik atau tidaknya regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut :

### a. Uji Normalitas

Untuk menegetahui apakah dalam model regresi variabel dan dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, dapat dilakukan dengan uji normalitas. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik *normal probability plot* dan *One-sample Kolmogrov-Smirnov*. Berikut hasil uji normalitas dengan grafik *normal probability*



**Gambar 4.5**  
**Hasil Uji Normalitas**



**Sumber :** data primer, diolah dengan SPSS, 2020

Dari hasil output SPSS diatas, pada grafik *normal probability plot* menunjukkan bahwa data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Untuk lebih memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, maka dalam penelitian ini juga dilakukan uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov*. Berikut hasil uji *One-sample Kolmogorov Smirnov* :

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.21163078
Most Extreme Differences	Absolute	.157
	Positive	.119
	Negative	-.157
Test Statistic		.157
Asymp. Sig. (2-tailed)		.025 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

**Sumber** : data primer, diolah dengan SPSS, 2020

Berdasarkan hasil uji normalitas, menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikan  $0,410 > 0,05$  berarti data berdistribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukanorelasi antar variabel bebas (*Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi. Jika terjadi korelasi maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel yang nilai korelasi antar variabel *independent* = 0. Ada atau tidaknya multikolinieritas dapat di deteksi dengan beberapa cara, salah satunya dengan melihat nilai *torelance* dan lawannya, serta nilai VIF (*Varians Inflation Factor*). Jika nilai *torelance* lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Adapun hasil pengujian dari multikolinieritas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Rekrutmen (X1)	0.326	3.063
Pelatihan (X2)	0.326	3.063

Sumber : data primer, diolah dengan SPSS, 2020

Hasil dari olah data SPSS, variabel *independent* dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal tersebut dapat diketahui melalui tabel di atas, yaitu nilai *tolerance* yang dihasilkan lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10

### c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam satu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan periode  $t-1$  (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang beruntutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Pengujian menggunakan uji Durbin-Watson, namun hasilnya menunjukkan adanya korelasi. Maka dalam penelitian ini uji autokorelasi menggunakan uji Runs Test untuk mendapatkan hasil yang benar untuk menunjukkan tidak adanya korelasi.

Adapun hasil autokorelasi berdasarkan program SPSS 20 adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.782 <sup>a</sup>	.612	.589	.21795	2.253
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber : Output SPSS, data primer diolah 2020

Tabel tersebut menunjukkan jika nilai DW sebesar 2.253. Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi, nilai DW tersebut akan dibandingkan dengan nilai Dw tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Pengujian Asumsi Klasik Autokorelasi**

<b>dL</b>	<b>dU</b>	<b>4-dL</b>	<b>4-dU</b>	<b>DW</b>	<b>Keputusan</b>
1.354	1.587	2.646	2.413	2.253	Tidak terjadi autokorelasi

Keterangan:

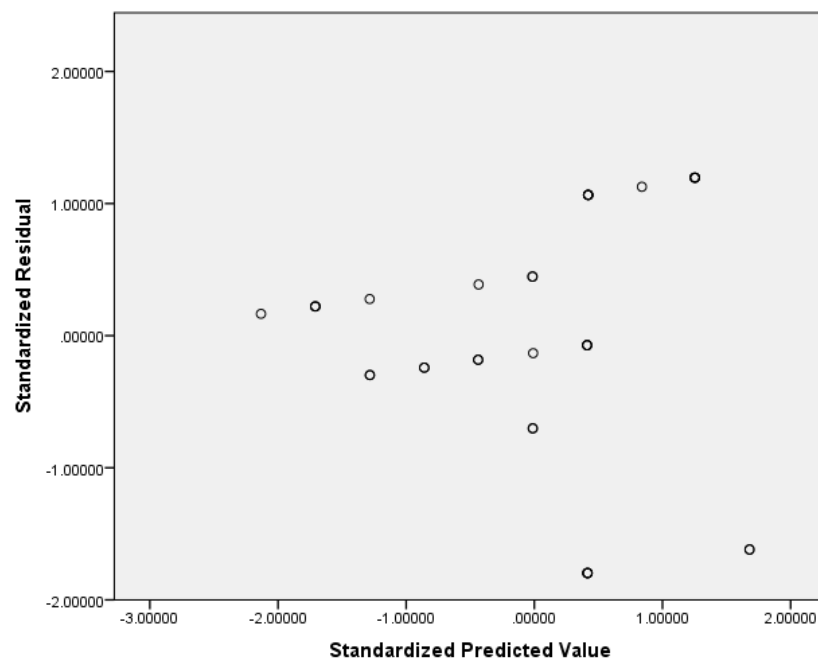
Nilai DW sebesar 2.253 diperoleh dari tabel Durbin-Watson dengan ketentuan 5% dengan jumlah sampel 36 dan k (jumlah variabel independen) = 2.

Tabel di atas menunjukkan nilai DW sebesar 2.253 berada diantara nilai ( $dU < DW < (4-dU)$ ) yaitu  $1.587 < 2.253 < 2.413$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi dan tidak terdapat autokorelasi positive maupun negative pada data yang diuji.

#### **d. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada tidaknya gejala Heteroskedastisitas salah satunya dengan menggunakan uji grafik *plot* yang dihasilkan dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 20 yang dapat dilihat dibawah ini.

**Gambar 4.6**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



**Sumber :** Output SPSS, data primer diolah 2020

Dari 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 terjadi Heteroskedastisitas.

Namun jika hanya melihat hasil output klasik *scatter clot* dapat menimbulkan penelian subjektif dan kurang tepat. Oleh karena itu peneliti menggunakan uji spearman untuk memperkuat hasil uji. Hasil uji dengan menggunakan uji spearman adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Spearman**

Correlations					
			X1	X2	Unstandardized Residual
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	.708**	.140
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.416
		N	36	36	36
	X2	Correlation Coefficient	.708**	1.000	.053
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.759
		N	36	36	36
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.140	.053	1.000
		Sig. (2-tailed)	.416	.759	.
		N	36	36	36

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

**Sumber :** Output SPSS, data primer diolah 2020

## B. Pembuktian Hipotesis

### 1. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik regresi linier berganda (*Multiple Regression Model*) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Digunakan analisis regresi linier berganda karena melibatkan dua atau lebih variabel independen.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.042	.375		2.777	.009
	X1	-.679	.141	-.912	-4.807	.000
	X2	1.354	.193	1.332	7.022	.000

a. Dependent Variable: Y

**Sumber :** Output SPSS, data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang terbentuk sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 1.042 + (-.679)X_1 + (1.354)X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Rekrutmen

X<sub>2</sub> = Pelatihan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a.  $\alpha = 1.042$  menyatakan bahwa tanpa adanya variabel Rekrutmen dan Pelatihan maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 1.042.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Rekrutmen (X<sub>1</sub>) sebesar -.679 jika terjadi peningkatan 1 satuan pada variabel tersebut maka kinerja karyawan akan meningkat 67.9 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap tetap.

- c. Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan (X2) sebesar 1.354 jika terjadi peningkatan 1 satuan pada variabel tersebut maka kepuasan anggota akan meningkat 135.4 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap tetap.

## 2. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui adakah pengaruh antara variabel X1 (*Rekrutmen*), X2 (*Pelatihan*), dengan variabel Y (*Kinerja karyawan*) dengan  $\alpha = 0,05$ . Hipotesis diuji dengan pengambilan keputusan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak), tetapi jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Berikut hasil uji-t dengan menggunakan SPSS versi 20.

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

- a. Variabel Rekrutmen (X1) diperoleh  $|t_{hitung}|$  sebesar  $|-4.807|$  dengan taraf signifikan 0,000, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.03 Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , dan nilai  $|t_{hitung}| > t_{tabel} (|-4.807| > 2.03)$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Variabel Pelatihan (X2) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 7.022 dengan taraf signifikan 0,000, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.03. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} (7.022 > 2.03)$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.



### 3. Uji F (Simultan)

Uji ini merupakan pengujian terhadap koefisien regresi baik secara bersama-sama (simultan), yakni melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.475	2	1.238	26.056	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1.568	33	.048		
	Total	4.043	35			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

**Sumber :** Output SPSS, data primer diolah 2020

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel diatas nilai  $F_{hitung}$  sebesar 26.056 dan  $F_{tabel}$  4.13. Hal ini berarti bahwa  $F_{hitung} 26.056 > F_{tabel} 4.13$ . Dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05 maka Rekrutmen dan Pelatihan secara simultan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

### 4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan nilai *adjusted*  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik, dengan alasan nilai *adjusted*  $R^2$  naik atau turun apabila satu variabel independen di tambahkan ke dalam model. Hasil Uji Koefisien Determinasi dengan menggunakan SPSS 20 dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 <sup>a</sup>	.612	.589	.21795
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

**Sumber :** Output SPSS, data primer diolah 2020

Berdasarkan hasil analisis seperti pada Tabel diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.589. Hal ini menunjukkan bahwa 0.589 variabilitas dari Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Rekrutmen dan Pelatihan. Sedangkan 0.411 sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

## C. Pembahasan

### 1. Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT NU Gapura Sumenep

Rekrutmen merupakan tahap yang paling awal dan juga yang menentukan keberhasilan perusahaan tempat karyawan bekerja, karena pada dasarnya karyawan berperan penting dalam suatu perusahaan. Semakin baik proses rekrutmen yang dilakukan, maka semakin baik pula sumber daya manusia yang dihasilkan. Pelatihan merupakan sarana pembinaan dan pengembangan karir serta salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Sedangkan tujuan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam menghadapi permasalahan yang dihadapi.

Dari hasil pengujian, ditemukan bahwa Rekrutmen dan Pelatihan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dari Hasil uji Anova diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $26.056 > F_{tabel}$  sebesar 4.13 dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga keputusannya adalah variabel (X1) Rekrutmen, dan variabel (X2) Pelatihan, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y) Kinerja Karyawan KSPPS BMT NU Gapura Sumenep.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Faneza J. Lotulong dan Yantje Uhing yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen, Kriteria seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan” (studi kasus pada PT. Bank BRI Tbk Manado). Menunjukkan bahwa Rekrutmen, Kriteria seleksi, dan Pelatihan secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>87</sup>

## **2. Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT NU Gapura Sumenep**

Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaiannya. Karyawan yang direkrut tentunya diharapkan akan menghasilkan produktivitas dan kinerja yang tinggi. Dalam hal penerimaan dan hal perekrutan karyawan, tentunya tanga

---

<sup>87</sup>Faneza J. Lotulong dan Yantje Uhing, “Pengaruh Rekrutmen, Kriteria seleksi dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Bank BRI Tbk Manado, hlm, 3483-3492

kerja yang dibutuhkan haruslah yang berkualitas dengan bidang yang akan ditempatinya.

Dalam melakukan tugas perusahaan di berbagai bidang kegiatan perusahaan diperlukan karyawan yang terampil dan berkualitas yang ditandai dari hasil kerjanya atau pelaksanaan tugasnya serta selalu mengutamakan prinsip efektivitas dan efisiensi dalam menciptakan kemajuan serta pengembangan perusahaan.

Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dalam aktivitas kekaryawanan. Pelatihan yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan perusahaan yang diinginkan dapat tercapai

Berdasarkan hasil Uji t diperoleh  $|t_{hitung}|$  sebesar  $|-4.807|$  dengan taraf signifikan 0,000 , sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.03. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , dan nilai  $|t_{hitung}| > t_{tabel}$  ( $|-4.807| > 2.03$ ), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tini Nurhayati yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

(studi kasus pada hotel bintang lima pekanbaru)“. Menunjukkan bahwa Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 73,1%.<sup>88</sup>

Dari hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai thitung sebesar 7.022 dengan taraf signifikan 0,000 sedangkan nilai ttabel sebesar 2.03. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung  $> t$  tabel ( $7.022 > 2.03$ ), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan perbengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nancy Yusnita dan Feriza Fadhil yang berjudul “ Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cibalung Happy Land Bogor “. Menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>89</sup>

### **3. Seberapa Besar Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT NU Gapura Sumenep**

Sebagaimana tabel 4.13 diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  dari variabel  $X_1$  (Rekrutmen) adalah  $|-4.807|$  dengan taraf signifikan 0,000, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.03. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , dan nilai  $|t_{hitung}| > t_{tabel} (|-4.807|) > 2.03$ . Nilai  $t_{hitung}$  dari  $X_2$  (Pelatihan) adalah 7.022 dengan taraf signifikan 0,000, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.03.

---

<sup>88</sup>Tini Nurhayati, “ Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan ( studi kasus pada hotel bintang lima pekanbaru ), *jom FISIP*, Vol.3, No.1 (Februari :2016), hlm, 1.

<sup>89</sup>Nancy Yusnita dan Feriza Fadhil, “Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cibalung Happy Lan Bogor”, *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi*, Vol.1 No.1 (2015), hlm, 1-5.

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,022 > 2,03$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Baitul Mal Wat Tamwil Nuansa Ummat (BMT NU) Gapura Sumenep adalah variabel  $X_2$  (Pelatihan).

Kemudian diketahui besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) 0.589 atau 58,9% yang berarti bahwa variabel independen (Rekrutmen dan Pelatihan) mampu menjelaskan variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 58,9%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 58,9\% = 41,1\%$ ) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Meskipun hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada variabel independen (Rekrutmen dan Pelatihan) tersebut memberi pengaruh yang cukup besar terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) dalam model regresi ini, masih terdapat sisa 41,1% sebagai variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, variabel lain yang dimaksud seperti variabel budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi.<sup>90</sup>

---

<sup>90</sup>Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Gava Media, 2017), hlm. 117

