PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU SD, SMP, SMA SAINT JOHN HARAPAN INDAH DI KOTA BEKASI

Gerson Junius Arisom^[1] Ignatius Ario Sumbogo^[2]

Prodi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis

Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta Timur 13210

Email: juniusgersonarisom@gmail.com

Dosen Prodi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis

Email: ignatius.sumbogo@kalbis.ac.id

Abstract: *This study aims to determine the positive and significant effect of recruitment and training on teacher performance in elementary, junior high, and high school Saint John Harapan Indah Bekasi. This research uses quantitative descriptive approach through survey and data retrieval technique is non probability sampling with saturation sampling method to 50 teachers. The result of this research indicates that the recruitment variable is not Have a significant effect to performance variable and training variable have an effect on signifikan to performance variable.*

Keywords: *recruitment, training, performance, teacher.*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja guru di SD, SMP, dan SMA Saint John Harapan Indah Bekasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif melalui survei dan teknik pengambilan data adalah non probability sampling dengan metode saturation sampling kepada sebanyak 50 guru. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dan variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.*

Kata kunci: *rekrutmen, pelatihan, kinerja, guru.*

I. PENDAHULUAN

Guru adalah salah satu faktor penting yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah yayasan pendidikan atau sekolah karena menjadi kunci yang menentukan perkembangan sekolah. Dalam konteks sumber daya manusia, guru adalah manusia yang dipekerjakan oleh sekolah untuk mencapai tujuan sekolah. Perkembangan manajemen mengubah posisi guru, tidak semata sumber daya belaka, melainkan modal atau aset bagi yayasan atau sekolah atau dikategorikan sebagai *human capital*. Hal ini berarti bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) dilihat bukan sekadar aset, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan (bandingkan dengan portfolio investasi) serta dimaknai bukan sebagai beban atau *liability (cost)*. Hal ini menandakan perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi.

Manajemen SDM (MSDM) dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-

fungsi perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pelatihan, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial. Setiap perusahaan tentunya ingin mendapatkan sumber daya manusia yang mampu membantu perusahaan untuk mencapai tujuan, sama halnya seperti Sekolah Kristen Saint John Harapan Indah – Bekasi. Yayasan pendidikan yang bertempat di Jalan Kemuning Indah IV Blok HH ini didirikan pada tahun 1995, dimulai dari KB, TK, dan SD, sebelum membangun Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2004 dan mendirikan Sekolah Menengah Atas di tahun 2012. Saat ini, Saint John Harapan Indah sudah memiliki jenjang yang lengkap mulai dari KB, TK, SD, SMP, dan SMA.

Sebagaimana perusahaan, sebuah yayasan juga butuh sumber daya manusia yang baik, yang sesuai dengan keinginan yayasan tersebut. Ada beberapa tahap yang harus

dijalankan perusahaan untuk mendapatkan karyawan atau guru yang kompeten. Proses untuk mendapatkan karyawan akan dimulai dari proses rekrutmen. Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat (*attract*) pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan.

Proses rekrutmen sudah dijalankan dengan prosedur tetap selama beberapa tahun di Sekolah Saint John Harapan Indah. Tetapi, proses rekrutmen di Sekolah Saint John Harapan Indah masih dirasa memiliki beberapa persoalan dan dapat dinilai belum maksimal. Salah satu catatan untuk bidang

rekrutmen adalah soal kesesuaian antara bidang kompetensi guru-guru SD, SMP, dan SMA, dengan tanggungjawab pengajaran dan pembinaan yang mereka terima. Kondisi ini mengacu pada aturan Undang-Undang Nomor 14, Pasal 1 tahun 2005, tentang kompetensi dasar Guru SD yang disyaratkan yakni dengan kewajiban memiliki ijazah Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD). Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) hanya memberikan Tunjangan Profesi Pendidik (TPP) selama dua tahun saja. Ketentuan pencairan TPP bagi guru SD itu tertuang dalam Permendikbud no.62 tahun 2013 tentang Sertifikasi Guru dalam Jabatan untuk Penataan Guru. Dalam pasal 5 peraturan itu disebutkan, bahwa guru yang dipindahkan tugas tidak sesuai dengan sertifikat profesinya, hanya berhak mendapatkan TPP selama dua tahun.

Pada praktiknya, para guru di SD Saint John Harapan Indah masih banyak yang belum memiliki ijazah PGSD. Peneliti

telah membuat rekap data jabatan di sekolah tersebut, sekunder guru SD Saint John yang dapat dilihat di tabel 1.1 Harapan Indah lengkap dengan berikut ini : pendidikan terakhir serta

Tabel 1. Data Kelayakan Guru SD

No	Nama Guru	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Keterangan	Kelas I, II, IV, V, VI			
1	Izaak Domingus Lainsamputtiy	Kepala Sekolah	S1 Teknik Kelautan	Tidak Layak 2	Chris Natali	Guru Olahraga Kelas I-VI	S1 PGSD 2016	Tidak Layak
2	Ervina Kasminah	Wali Kelas B V	S1 PGSD 2008	Layak 3	Nolita Agustini Pardede	Wali Kelas IV B	S1 FKIP B. Inggris 2004	Tidak Layak
3	Evie Djauri	Wali Kelas II A & B	SPG '73	Layak 4	Helda Mega Wati	Wali Kelas III B	S1 Psikologi Pend. BK 2009	Tidak Layak
4	Magdalena F. Lembong	Wali Kelas VI A & Koordinator Kurikulum	S1 PGSD 2009	Layak 5	Yublina Dewi Yanti Bole	Guru Agama Kelas III-VI	S1 Pend. Kristen 2011	Tidak Layak
5	Dra. Yohana F. E. Haryuni	Wali Kelas V A & Koordinator Kesiswaan	S1 Filsafat Pend '91	Layak 6	Indra Friatna	Guru Seni Lukis Kelas I-VI	S1 Teknik Informatika	Tidak Layak
6	Geraldus Ibung	Wali Kelas IV A	SPG 1988	Layak 8	Natalia	Guru Agama Kelas I-II	S1 Theologi 2013	Tidak Layak
7	Agustina Paryatmi	Wali Kelas I A & B	S1 PGSD 2014	Layak 9	Itawati Parhusip	Wali Kelas III C	S1 Theologi 2001	Tidak Layak
8	Herdina Kristina	Wali Kelas IV C	S1 PGSD 2016	Layak 0	Kevin William	Guru Seni Musik Kelas I-VI & Kelas VIII SMP	S1 Seni Musik 2013	Tidak Layak
9	Dyah Ratnasari	Wali Kelas VI B	S1 Pend. B.Indonesia 2011	Tidak Layak				
10	Agus Stani Pratiwi	Guru Seni Tari Kelas I-VI	SMU '94	Tidak Layak 2	Hendri Puji Kristiawan	Guru Komputer Kelas I-VI	S1 Ekonomi 2014	Tidak Layak
1	Eka Kurniasih	Guru Bahasa Inggris	S1 Pend. B.Ingggris '05	Tidak Layak 2	Ilham Cahaya	Guru Bahasa	S1 Akuntansi	Tidak Layak

	Gumilang	Sunda Kelas I- VI	2011	2 6	Priskila Achmeta Haryanto	Guru Karakter Kelas I- VI	S1 Psikolog 2016	Tidak Layak
2 3	Erny Monica	Guru Bahasa Mandarin Kelas I- VI	S1 Akuntansi 2015	Tidak Layak	<i>Sumber : Tata Usaha SD Saint John Harapan Indah dan diolah oleh peneliti</i>			
2 4	Dhuppy Gamaliel	Wali Kelas III A	S1 Pend.Biolog i 2014	Tidak Layak				
2 5	Theresia Ana Rahmiyatun	Guru Bahasa Inggris Kelas III	S1 Inggris	B. Tidak Layak				

Dari data tabel 1.3 bisa dilihat, bahwa 73% guru SD Saint John Harapan Indah tidak layak mendapatkan TPP karena tidak memiliki ijazah PGSD dan hal yang lebih harus dikoreksi adalah bahwa beberapa dari mereka yang tidak memiliki ijazah PGSD adalah Wali Kelas. Sesuai aturan Permendikbud no.62 tahun 2013, guru yang sudah memiliki jabatan wajib PGSD atau mengikuti sertifikasi guru.

Kondisi tidak linear antara kompetensi pendidikan minimal yang dituntutkan dengan kewajiban jabatan memiliki dampak besar pada performa. Hal ini dapat dilihat dari data hasil survei pendahuluan yang peneliti lakukan di SD, SMP, dan SMA Saint John Harapan Indah. Berikut adalah hasil

pengolahan data primer dengan variabel rekrutmen.

Berdasarkan data yang sudah diolah oleh peneliti, dapat dilihat bahwa dari data survey pendahuluan diatas menunjukkan beberapa informasi terkait dengan variabel kompensasi dengan metode uji validitas skala Guttman. Menurut peneliti, terdapat masalah pada variabel rekrutmen di SD, SMP, dan SMA Saint John Harapan Indah. Hal ini ditunjukkan pada pernyataan nomor 2 (tentang perencanaan rekrutmen) dengan jawaban 'Tidak' sebanyak 60%, pernyataan nomor 5 (tentang waktu pelaksanaan rekrutmen) dengan jawaban 'Tidak' sebanyak 76%, dan pada pernyataan nomor 6 (tentang sumber sumber rekrutmen)

dengan jawaban ‘Tidak’ sebanyak 68%. Pernyataan 2, 5, dan 6 merupakan beberapa unsur penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam melaksanakan rekrutmen terkait dengan kinerja guru terhadap yayasan.

Selain variabel rekrutmen, sumber daya manusia juga membutuhkan aspek pelatihan untuk dapat memaksimalkan performa karyawan. Hal ini dibutuhkan karena mayoritas karyawan belum berpengalaman dan belum memperlihatkan kompetensi yang menjadi standar guru. Di sisi lain, pelatihan bertujuan agar karyawan baru lebih cepat dalam mengerti maksud dan tujuan perusahaan, sekaligus untuk mengasah dan memotivasi kemampuan karyawan atau guru sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Pelatihan dapat diartikan sebagai proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang mencakup tujuan pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif.

Kondisi pelatihan guru di SD, SMP, dan SMA Saint John Harapan Indah menunjukkan proses manajerial yang belum maksimal.

Peneliti membuktikan kondisi tersebut dengan melakukan survei pendahuluan di SD, SMP, dan SMA Saint John Harapan Indah. Berikut adalah hasil pengolahan data primer variabel pelatihan.

Dari data survei pendahuluan menunjukkan beberapa informasi terkait variabel kompensasi dengan metode uji validitas skala Guttman. Menurut peneliti, terdapat masalah pada variabel rekrutmen di SD, SMP, dan SMA Saint John Harapan Indah. Hal ini ditunjukkan pada pernyataan nomor 2 (tentang munculnya kreativitas kerja) dengan jawaban ‘Tidak’ sebanyak 88% dan pada pernyataan nomor 5 (tentang memberikan kontribusi kepada sesama karyawan dan organisasi) dengan jawaban ‘Tidak’ sebanyak 76%. Pernyataan 2 dan 5 merupakan beberapa unsur penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam

melaksanakan pelatihan terkait dengan kinerja guru terhadap yayasan.

Kinerja pegawai biasa diartikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara simultan yang dijadikan sebagai acuan. Kinerja sering juga diartikan sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja merupakan suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai bagaimana pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja guru di SD, SMP, dan SMA Saint John Harapan Indah, maka penulis mengambil judul: “PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU DI SD, SMP, SMA SAINT JOHN HARAPAN INDAH DI KOTA BEKASI”

Perumusan Masalah. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD, SMP, dan SMA Sekolah Kristen Saint John? (2) Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD, SMP, dan SMA Sekolah Kristen Saint John? (3) Apakah rekrutmen dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

di SD, SMP, dan SMA Sekolah Kristen Saint John?

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD, SMP, dan SMA Sekolah Kristen Saint John.

2. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD, SMP, dan SMA Sekolah Kristen Saint John.

3. Untuk mengetahui apakah rekrutmen dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD, SMP, dan SMA Sekolah Kristen Saint John.

II. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu yang menurut Sugiyono (2012:23) dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa

angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Indriantoro, 2012:12).

B. Populasi dan Sampel

Objek penelitian yang akan diteliti adalah SD, SMP, dan SMA Sekolah Kristen Saint John Harapan Indah di Kota Bekasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan metode survey. Penelitian ini dilakukan dari bulan April hingga bulan Juni 2017. Populasi penelitian berjumlah 50 guru, sampel penelitian berjumlah 50 guru. Teknik pengambilan sampel adalah Non Probability Sampling dengan pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh.

C. Sumber Data

Dalam penelitian ini data primer yang diperoleh peneliti melalui pengumpulan kuesioner yang berisi jawaban dari pernyataan-pernyataan peneliti

yang diisi oleh guru di SD, SMP, dan SMA Sekolah Kristen Saint John Harapan Indah di Kota Bekasi yang menjadi responden dalam penelitian ini dan data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti dari Tata Usaha di SD, SMP, dan SMA Sekolah Kristen Saint John Harapan Indah di Kota Bekasi.

D. Uji Validitas

Menurut Raharjo (2014) Uji validitas merupakan cara untuk mengetahui ke-valid-an atau kesesuaian angket yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dari para responden. Uji Validitas Product Momen Pearson Correlation menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing-masing skor item dengan skor total yang diperoleh dalam penelitian. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah:

1. Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel, maka angket tersebut dinyatakan valid.
2. Jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel, maka angket tersebut dinyatakan tidak valid.

E. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang (Sudjana, 2005: 109). Dalam website qmc binus juga dinyatakan bahwa jika nilai $\alpha > 0.6$ artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability), sementara jika $\alpha > 0.80$ ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Atau adapula yang memaknakannya sebagai berikut: jika $\alpha > 0.90$ maka reliabilitas sempurna. Jika α antara $0.80-0.90$ maka reliabilitas tinggi. Jika α $0.60 - 0.80$ maka reliabilitas moderat. Jika $\alpha < 0.60$ maka reliabilitas rendah. Jika α rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

F. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). Jadi analisis regresi yang tidak

berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi logistik atau regresi ordinal. Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji autokorelasi dan uji linearitas.

G. Uji Normalitas

Menurut Sarjono dan Winda dalam Maineldi, dkk (2014:9) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya uji normalitas adalah membandingkan antara yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian parametric-test (uji parametrik) adalah data harus memiliki distribusi normal (atau berdistribusi normal).

H. Uji Multikolinearitas

Menurut Sudarmanto (2013:224) uji multikolinearitas ini dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada atau tidaknya hubungan yang linear antara variabel satu

dengan variabel bebas lainnya. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolineritas di dalam model regresi dapat dilihat melalui nilai tolerance $> 0,10$ dan variance inflation factor ($VIF \leq 10$).

I. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan uji glejser dan uji grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2013: 139-143).

J. Persamaan Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y).

Rumus : $Y = a + bX_1 + bX_2 + e$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen

a = Konstanta

K. Uji Hipotesis

Menurut Akbar (2015), Pengujian Hipotesis adalah suatu prosedur yang dilakukan dengan tujuan memutuskan apakah menerima atau menolak hipotesis itu. Dalam pengujian hipotesis, keputusan yang di buat mengandung ketidakpastian, artinya keputusan bias benar atau salah, sehingga menimbulkan risiko. Besar kecilnya risiko dinyatakan dalam bentuk probabilitas. Pengujian hipotesis merupakan bagian terpenting dari statistic inferensi (statistic induktif), karena berdasarkan pengujian tersebut, pembuatan keputusan atau pemecahan persoalan sebagai dasar penelitian lebih lanjut dapat terselesaikan.

1. Uji t

Uji t ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y), serta mengetahui pengaruh mana yang lebih besar antara X1 dan X2 terhadap Y. Pengujian tersebut membandingkan antara 1 hitung dan 1 kritis. Menurut Priyanto (2009:50) t kritis dapat dicari pada tabel statistik pada signifikan 0.05 dengan df – n-k-1 atau 50-2-1 = 47. Kemudian dimasukkan ke dalam rumus = $TINV(0.05, 47) = 2.01174$. Menunjukkan bahwa t kritis atau t tabel adalah 2.01174. Apabila hasil perhitungan menunjukan :

1. Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ kritis} = H_0$ diterima. Artinya bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel yang diuji dengan variabel terikat.
2. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ kritis} = H_0$ ditolak. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel yang diuji dengan variabel terikat.

2. Uji F

Uji hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel X1 dan variabel X2 secara bersama-sama

mempengaruhi variabel Y atau tidak. Pengujian tersebut dilakukan dengan cara membandingkan F hitung dengan F kritis. Menurut Priyanto (2009) F kritis dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0.05 $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$ (k adalah jumlah variabel) kemudian masukan ke cell kosong pada excel ketik $F_{INV} (0.05, 2, 47) = 3.195$, menunjukkan bahwa f kritis adalah 3.195.

3. Uji Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien korelasi menurut Sugiyono (2012:260) berkisar antara -1 sampai dengan +1 yang kriteria pemanfaatannya di jelaskan sebagai berikut :

1. Jika nilai $r > 0$, artinya telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu makin besar variabel X maka semakin besar variabel Y.
2. Jika nilai $r < 0$, artinya telah terjadi hubungan yang linier negatif, yaitu semakin kecil nilai variabel X maka semakin besar variabel Y atau sebaliknya semakin besar variabel X maka semakin kecil variabel Y.
3. Jika nilai $r = 0$, artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel X dengan variabel Y.
Jika nilai $r = 1$ atau $r = -1$, telah terjadi hubungan linier sempurna, yaitu berupa garis lurus, sedangkan bagi r yang mengarah kearah angka 0 maka garis semakin tidak lurus.

4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua

informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013: 97).

I. Operasional Variabel

Agar variabel-variabel itu dapat beroperasi dengan baik, maka diperlukan kegiatan operasionalisasi variabel. Adapun operasionalisasi variabel untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Rekrutmen (X1)

Gary Dessler menyatakan bahwa merekrut karyawan adalah proses mengidentifikasi dan menarik orang untuk bekerja dalam sebuah organisasi (2011:201). Rekrutmen memiliki tiga dimensi: perencanaan, analisis pekerjaan, dan sumber perekrutan. Dimensi Perencanaan Rekrutmen memiliki indikator: kejelasan aturan rekrutmen, kesesuaian pelaksanaan rekrutmen karena adanya permintaan manajer, kejelasan jumlah karyawan, kesesuaian persyaratan, dan kesesuaian waktu pelaksanaan rekrutmen. Dimensi Analisis pekerjaan dengan indikator: Kesesuaian keterampilan, Kesesuaian kemampuan,

Kesesuaian pendidikan, Kesesuaian pengalaman. Dimensi Sumber perekrutan dengan indikator: Pelaksanaan perekrutan calon karyawan berasal dari luar karyawan perusahaan, Pelaksanaan perekrutan calon karyawan dilakukan dengan menggunakan media masa, Informasi lowongan pekerjaan berasal dari rekomendasi karyawan perusahaan.

2. Pelatihan (X2)

Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori (Rivai, 2005). Pelatihan memiliki empat dimensi: Dimensi Materi Pelatihan dengan indikator: Kelengkapan materi pelatihan, Metode Pelatihan, Metode pelatihan yang sesuai. Dimensi Pelatih / Instruktur dengan indikator: Kemampuan instruktur pelatihan. Dimensi Peserta Pelatihan dengan indikator: Kemampuan peserta pelatihan, Motivasi peserta

pelatihan. Dimensi Sarana Pelatihan dengan indikator: Kelengkapan peralatan, Kondisi lingkungan, Penyelenggara pelatihan.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output atau hasil kerja, efisiensi serta efektivitas tenaga kerja (Gomes, 2003). Kinerja memiliki enam dimensi: Dimensi Kualitas Kerja dengan indikator: Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, Hasil kerja, Bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan. Dimensi Produktivitas dengan indikator: Jumlah pekerjaan yang dihasilkan, Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dimensi Pengetahuan Pekerjaan dengan indikator: Keterampilan yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaan, Kemampuan yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaan. Dimensi Bisa diandalkan dengan indikator: Bisa diandalkan dalam pekerjaan, Tindak lanjut tugas atas pekerjaan yang dibebankan. Dimensi Kehadiran dengan

indikator: Tepat waktu dalam kehadiran, Tepat waktu setelah beristirahat. Dimensi Kebebasan dengan indikator: Bekerja tanpa pengawasan.

J. Model Penelitian

Model Penelitian dibuat dari variabel-variabel yang sudah dijelaskan di atas. Pada penelitian ini, model penelitian bisa dilihat dibawah ini:

Gambar 1. Model Penelitian

K. Hipotesis Penelitian

Penjelasan dari model penelitian diatas adalah sebagai berikut: Dalam penelitian ini, peneliti membuat 3 hipotesis melalui variabel-variabel yang sudah dijelaskan sebelumnya. Adapun 3 hipotesis itu adalah : (1) Rekruitmen berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja; (2) Pelatihan berpengaruh secara signifikan

terhadap Kinerja; dan (3) Rekrutmen dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik responden

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner yang disebarikan pada 50 guru di SMP dan SMA Saint John Harapan Indah dengan menggunakan teknik simple random sampling. Pengumpulan data ini dilakukan pada tahun 2017. Karakteristik yang ada dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, lama bekerja dan latar belakang pendidikan pegawai tersebut.

B. Jenis Kelamin

Gambar 2. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin dari 50 orang yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 14 orang (28%), sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 36 orang (72%).

C. Lama Bekerja

Gambar 3. Lama Bekerja

Berdasarkan lama bekerja dari 50 orang yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa responden yang telah bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 12 orang (24%), responden yang telah bekerja selama 4-6 tahun sebanyak 6 orang (12%), responden yang telah bekerja selama 7-9 tahun sebanyak 10

orang (20%) dan responden yang telah bekerja selama lebih dari 10 tahun sebanyak 22 orang (44%). Dari data tersebut, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar responden kuesioner adalah guru yang telah bekerja selama lebih dari 10 tahun.

D. Latar Belakang Pendidikan

Gambar 4. Latar Belakang Pendidikan

Berdasarkan latar belakang pendidikan dari 50 orang yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa responden yang berlatar belakang pendidikan SMA sebanyak 2 orang (4%), responden berlatar belakang pendidikan D3 sebanyak 0 orang (0%), responden berlatar belakang pendidikan S1 sebanyak 48 orang (96%) dan

responden berlatar belakang pendidikan S2 sebanyak 0 orang (0%). Dari data tersebut, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar responden kuesioner adalah guru yang berlatar belakang pendidikan S1.

E. Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel rekrutmen menunjukkan bahwa semua indikator yang diberikan dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas Rekrutmen

Indikator	Korelasi Person	r Tabel N=30
RK1	0.540	0.279
RK2	0.494	0.279
RK3	0.501	0.279
RK4	0.593	0.279
RK5	0.762	0.279
RK6	0.412	0.279
RK7	0.679	0.279
RK8	0.454	0.279
RK9	0.557	0.279
RK10	0.366	0.279
RK12	0.535	0.279
RK13	0.336	0.279
RK14	0.400	0.279
RK15	0.533	0.279
RK15	0.570	0.279
RK16	0.535	0.279
RK17	0.610	0.279
Rekrutmen	1.00	0.279

Hasil uji validitas variabel pelatihan menunjukkan bahwa semua indikator yang diberikan dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Pelatihan

Indikator	Korelasi Person	r Tabel N=30
PL1	0.553	0.279
PL2	0.694	0.279
PL3	0.715	0.279
PL4	0.528	0.279
PL5	0.364	0.279
PL6	0.460	0.279
PL7	0.739	0.279
PL8	0.437	0.279
PL9	0.575	0.279
PL10	0.639	0.279
PL11	0.603	0.279
PL12	0.719	0.279
PL13	0.345	0.279
PL14	0.614	0.279
PL15	0.465	0.279
Pelatihan	1.00	0.279

Hasil uji validitas variabel kinerja menunjukkan bahwa semua indikator yang diberikan dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja

Indikator	Korelasi Person	r Tabel N=30
KK1	0.701	0.279
KK2	0.687	0.279
KK3	0.718	0.279
KK4	0.509	0.279
KK5	0.745	0.279
KK6	0.639	0.279
KK7	0.695	0.279
KK8	0.435	0.279
KK9	0.623	0.279
KK10	0.754	0.279
KK11	0.635	0.279

KK12	0.600	0.279
KK13	0.619	0.279
KK14	0.665	0.279
KK15	0.643	0.279
Kinerja	1.00	0.279

Nilai total korelasi person pada ketiga tabel uji validitas menunjukkan nilai yang besar dari nilai r tabel yaitu 0.279 sehingga semua indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

F. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas seluruh variabel yang diberikan dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Rekrutmen	0.830	Reliabel
Pelatihan	0.846	Reliabel
Kinerja Guru	0.899	Reliabel

Tabel diatas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai Cronbach Alpha diatas 0.60, maka semua variabel di dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

G. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi dari data merupakan distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki

distribusi data yang normal ataupun mendekati normal. Untuk melihat normal atau tidaknya distribusi dari setiap-setiap variabel tersebut maka dapat dilakukan dengan melihat grafik normal probability

Gambar 5. Normal P-Plot

Uji normalitas dengan menggunakan normal probability plot mensyaratkan bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat normal probability plot sehingga model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas. Artinya data dalam

penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

H. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antara variabel independent (bebas) dan variabel dependent (terikat) dalam suatu model regresi. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat variance factor (VIF)

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.		Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,233			,265			
TOTALRK	,042	,093	,042	,456		,692	1,445
TOTALPL	,948	,104	,830	9,106	,000	,692	1,445

a. Dependent Variable: TOTALKK

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS v.23

Dalam uji multikolinearitas, jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak terdapat multikorelasi. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa VIF yaitu 1.445. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam data penelitian ini, karena ($VIF \leq 10$) yaitu 1.445. Selain itu, di kolom tolerance menunjukkan angka 0.692. Yang berarti, tidak terdapat multikolinearitas dalam data penelitian ini, karena

(Tolerance ≤ 0.1) yaitu 0.692. Artinya bahwa antara variabel bebas, Rekrutmen (X1) dan Pelatihan (X2) tidak saling mengganggu atau mempengaruhi.

I. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Deteksi ada atau tidak adanya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya adanya pola tertentu pada grafik scatterplot.

Gambar 6. Scatterplot

Dalam scatterplot diatas terlihat menyebar secara rata dari bagian atas hingga bawah, dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi ini.

J. Uji t

Uji t ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y), serta mengetahui pengaruh mana yang lebih besar antara X1 dan X2 terhadap Y. Pengujian tersebut membandingkan antara t hitung dan t kritis. Menurut Priyanto (2009:50), t kritis dapat dicari pada tabel statistik pada signifikan 0.05 dengan df – n-k-1 atau 50-2-1 = 47. Kemudian dimasukkan ke dalam rumus = TINV (0.05, 47) = 2.01174. Menunjukkan bahwa t kritis atau t tabel adalah 2.01174.

Tabel 7. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,233	4,645		,265	,792
TOTALRK	,042	,093	,042	,456	,650
TOTALPL	,948	,104	,830	9,106	,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS v.23

Hasil dari Uji Hipotesis t tersebut adalah:

(1) Pada variabel Rekrutmen (X1) menunjukkan t hitung adalah 0.456. Yang menunjukan

bahwa $t_{hitung} \leq t_{kritis} = 0.456 \leq 2.012$. Hasil ini mengidentifikasi bahwa variabel rekrutmen (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru ditolak.

(2) Pada variabel Pelatihan(X2) menunjukkan t_{hitung} adalah 9.106. Yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} \geq t_{kritis} = 9.106 \geq 2.012$. Hasil ini mengidentifikasi bahwa variabel pelatihan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru diterima.

(3) Koefisien variabel rekrutmen (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y). Hal ini dikarenakan tingkat signifikansi terhadap variabel rekrutmen (X1) sebesar 0.650 yang lebih besar dari 0.05 (0.650 > 0.05). Dalam

organisasi ini menunjukkan bahwa organisasi tersebut rekrutmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru melainkan faktor lain.

(4) Koefisien variabel pelatihan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y). Hal ini dikarenakan tingkat signifikansi terhadap variabel pelatihan (X2) sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 (0.000 < 0.05).

Dari hasil diatas dapat kita simpulkan bahwa diantara kedua variabel bebas (X1 dan X2) hanya variabel pelatihan (X2) yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y).

K. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y). Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23 dan diperoleh hasil sebagai berikut.

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

(1) $Y = 1,233 + 0.042X_1$ (Pengaruh RK terhadap KK) + $0.948X_2$ (Pengaruh PL Terhadap KK) + e,

(2) Konstanta sebesar 1.233 menyatakan bahwa : jika nilai variabel rekrutmen (X_1) dan pelatihan (X_2) bernilai 0, maka nilai variabel kinerja guru (Y) adalah 1.233.

(3) Koefisien regresi variabel rekrutmen (X_1) sebesar 0.042 artinya jika ada setiap penambahan (karena tanda +) satu nilai pada variabel rekrutmen (X_1) akan memberikan kenaikan skor sebesar 0.042.

(4) Koefisien regresi variabel pelatihan (X_2) sebesar 0.948 artinya jika ada setiap penambahan (karena tanda +) satu nilai pada variabel pelatihan (X_2) akan memberikan kenaikan skor sebesar 0.948.

(5) Pada kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) yang menunjukkan bahwa memiliki pengaruh yang lebih besar adalah variabel pelatihan (X_2) karena nilai konstanta variabel pelatihan (X_2) lebih besar dari

variabel rekrutmen (X_1) yaitu $0.948 > 0.042$.

L. Uji T Lanjutan

Karena variabel rekrutmen tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja, maka dilakukan uji t ulang dengan variabel pelatihan terhadap kinerja dengan memakai regresi linear sederhana. Uji regresi sederhana atau parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan antara variabel dependen dan independen secara terpisah

Tabel 8. Uji T Lanjutan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	-.686			-.097	.923
	TOTALX2	1.114	.152	.727	7.339	.000

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Koefisien regresi variabel pelatihan (X_2) sebesar 1.114 artinya jika ada setiap penambahan (karena tanda +) satu nilai pada variabel pelatihan (X_2) akan memberikan kenaikan skor sebesar 1.114. Koefisien variabel pelatihan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y). Hal ini dikarenakan tingkat signifikansi terhadap variabel pelatihan (X_2) sebesar 0.000

yang lebih kecil dari 0.05 (0.000 < 0.05).

M. Uji F

Uji hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel X1 dan variabel X2 secara bersama-sama mempengaruhi variabel Y atau tidak. Pengujian tersebut dilakukan dengan cara membandingkan F hitung dengan F kritis. Menurut Priyanto (2009) F kritis dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0.05 df1 = k-1 dan df2 = n-k (k adalah jumlah variabel) kemudian masukan ke cell kosong pada excel ketik $F_{INV}(0.05, 2, 47) = 3.195$, menunjukkan bahwa f kritis adalah 3.195.

Tabel 9. Uji F

ANOVA					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	1445,373	2	722,687	63,381	,000 ^a
Residual	635,907	47	11,402		
Total	1981,280	49			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS v.23

$F_{hitung} \geq F_{kritis} = 63.381 \geq 3.195$. Hal ini mengidentifikasikan bahwa H_0 ditolak yang mengartikan bahwa variabel independen (X1 dan X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dari signifikansi diketahui angka signifikansi $0.00 < 0.05$, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel independen (X1 dan X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y).

N. Uji Korelasi

Uji korelasi parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen secara terpisah. Di dalam sebuah penelitian besarnya pengaruh variabel independen yaitu rekrutmen (X1) dan pelatihan (X2) secara parsial terhadap variabel kinerja guru (Y).

Tabel 10. Uji Korelasi

Correlations			
	RK18	PL16	KK16
RK18	Pearson Correlation	1	,555
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
PL16	Pearson Correlation	,555	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	50	50
KK16	Pearson Correlation	,502	,853
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	50	50

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

dapat dilihat bahwa seberapa besar tingkat hubungan dari

variabel independen secara parsial atau individual terhadap variabel dependen. Hasil uji korelasi adalah sebagai berikut (1) Variabel rekrutmen (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0.502 terhadap variabel kinerja guru (Y), menurut Ridwan (2005:136) variabel rekrutmen (X1) memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat. Korelasi ini juga memiliki signifikansi yang baik karena $0.00 < 0.05$. (2) Variabel pelatihan (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0.853 terhadap variabel kinerja guru (Y), menurut Ridwan (2005:136) variabel rekrutmen (X2) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Korelasi ini juga memiliki signifikansi yang baik karena $0.00 < 0.05$.

O. Uji Determinasi X1, X2 terhadap Y

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh kedua variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 11. Uji Determinasi X1, X2 - Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.515	5,94661
a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS v.23

Nilai R² atau koefisien determinasi sebesar 53.4% yang berarti besar pengaruh Variabel Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Variabel Kinerja Guru, sedangkan sisanya sebesar 46.6% ditentukan oleh faktor-faktor lain.

P. Uji Determinasi X2 terhadap Y

Uji determinasi parsial X2 terhadap Y dilakukan karena temuan fakta X1 tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y sesuai dengan hasil uji t.

Tabel 12. Uji Determinasi X2 - Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.529	.519	5,92006
a. Predictors: (Constant), TOTALX2				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS v.23

Nilai R² atau koefisien determinasi sebesar 52.9% yang berarti besar pengaruh Variabel Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Variabel Kinerja Guru, sedangkan sisanya sebesar 47.1% ditentukan oleh faktor-faktor lain.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

(1) Tidak terdapat pengaruh signifikan antara rekrutmen (X1) terhadap kinerja (Y) guru di SD, SMP, dan SMA Saint John Harapan Indah. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $\leq t$ kritis = $0,456 \leq 2,012$ dan nilai signifikansi $\geq 0,05$ yaitu sebesar $0,650 \geq 0,05$. Dibutuhkan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui variabel lain yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

(2) Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) guru di SD, SMP, dan SMA Saint John Harapan Indah. Hal ini ditunjukkan dari uji t , dimana hasil t hitung $\geq t$ kritis = $9,106 \geq 2,012$, dengan nilai signifikansi $\leq 0,05$ yaitu sebesar $0,000 \leq 0,05$.

(3) Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja (Y)

guru di SD, SMP, dan SMA Saint John Harapan Indah. Hal ini telah dibuktikan melalui hasil uji F dimana F hitung dari kedua variabel independen yaitu rekrutmen (X1) dan pelatihan (X2) memiliki nilai F hitung sebesar 63,381, dan nilai P value (significant) menunjukkan nilai sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung $\geq F$ kritis = $63,381 \geq 3,195$. dan $0,000 \leq 0,05$.

V. DAFTAR RUJUKAN

- Akbar, Aliansyah. "Statistika-Pengujian Hipotesis". 2015. [Online]. Diakses 18 Januari 2017, dari <http://sman3subang.sch.id/statistika-pengujian-hipotesis/>.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. (2011). Metodologi Penelitian

- Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Raharjo, Sahid. (2014). “SPSS Indonesia (olah data statistik dengan program SPSS) : cara melakukan uji validitas product momen dengan SPSS”. [online]. Diakses 24 Juni 2017 dari spssindo.blogspot.com/2014/01/uji-validitas-product-momen-spss [29 September 2014].
- Rivai, Veithzal. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sudarmanto, Gunawan. (2013). Statistik Terapan Berbasis Komputer dengan Program IBM SPSS Statistics 19. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. (2012). Memahami Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.