

**PENGARUH REKRUTMEN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SEKOLAH ISLAM
TERPADU AULADI PAKJO PALEMBANG**



**Oleh:
Merry Safrina
NIM: 13190168**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN
Raden Fatah untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E)**

PALEMBANG

2017

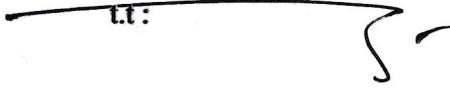


LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM

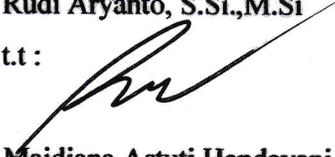
Nama : Merry Safrina
Nim/Jurusan : 13190168 / Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal

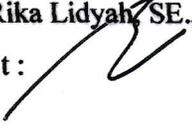
PANITIA UJIAN SKRIPSI

Tanggal Pembimbing Utama : Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si
t.t: 

Tanggal Pembimbing Kedua : Iceu Sri Gustiana, SS., M.M
t.t: 

Tanggal Penguji Utama : Rudi Aryanto, S.Si., M.Si
t.t: 

Tanggal Penguji Kedua : Maidiana Astuti Handayani, SE., M.Si
t.t: 

Tanggal ketua : Rika Lidyah, SE., M.Si., Ak., Ca
t.t: 

Tanggal sekretaris : Mila Gustahartini, S.Ag., M.Hum
t.t: 



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Formulir C

Hal: Persetujuan Skripsi untuk di uji

Kepada Yth,
Ketua Prodi Ekonomi Islam
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah disetujui judul dan permasalahan Skripsi Mahasiswa:

Nama : Merry Safrina
NIM/Jurusan : 13190168/ Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap
Kinerja Karyawan Pada Sekolah Islam Terpadu Auladi
Pakjo Palembang

Telah selesai dibimbing seluruhnya dan telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian komprehensif dan munaqosyah.

Demikian pemberitahuan dari kami, bersama ini kami lampirkan skripsi mahasiswa yang bersangkutan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pembimbing I,

Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si
NIP.197803272003121003

Palembang, Maret 2017

Pembimbing II,

Iceu Sri Gustiana, SS., M.M
NIK. 140601101312



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Merry Safrina

NIM : 13190168

Jenjang : S1 Ekonomi Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul: “Pengaruh Rekrutmen, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang” adalah benar-benar hasil penelitian atau karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, April 2017

Saya yang menyatakan



Merry Safrina

NIM : 13190168



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PENGESAHAN

**Skripsi berjudul : Pengaruh Rekrutmen, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap
Kinerja Karyawan Pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo
Palembang.**

Ditulis oleh : Merry Safrina

NIM : 13190168

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Ekonomi Islam (S.E)

Palembang, April 2017

Dekan,


Dr. Qadariah Barkah, M.H.I

NIP. 1970112619997032002



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

NOTA DINAS

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
Palembang

Assalamu'alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul:

**PENGARUH REKRUTMEN, PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA SEKOLAH ISLAM TERPADU AULADI PAKJO PALEMBANG**

Yang ditulis oleh:

Nama : Merry Safrina
NIM : 13190168
Program : S1 Ekonomi Islam

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam sidang *munaqosyah* ujian skripsi.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Pembimbing I ;

Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si
NIP.197803272003121003

Palembang, Maret 2017
Pembimbing II,

Iceu Sri Gustiana, SS., M.M
NIK. 140601101312

MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَلَقَدْ آتَيْنَا لُقْمَانَ الْحِكْمَةَ أَنْ اشْكُرْ لِلَّهِ ۚ وَمَنْ يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ ۗ وَمَنْ

كَفَرَ فَإِنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيدٌ ﴿١٢﴾

“Dan Sesungguhnya telah Kami berikan hikmat kepada Luqman, Yaitu:

"Bersyukurlah kepada Allah. dan Barangsiapa yang bersyukur (kepada Allah), Maka Sesungguhnya ia bersyukur untuk dirinya sendiri; dan Barangsiapa yang tidak bersyukur, Maka Sesungguhnya Allah Maha Kaya lagi Maha Terpuji".

(Luqman: 12)

Ilmu itu kehidupan hati dari kebutaan, sinar penglihatan dari kedzaliman & tenaga badan dari kelemahan.

(Imam Al Ghazali)

Setiap kesabaran akan menuai hasilnya yang indah tak ada sabar yang sia-sia.

(Anonymous)

Terus Berusaha dan disertai do'a seberapa minim pun waktu tersisa, peluang selalu ada, asalkan tidak berhenti.

(Merry Safrina)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur atas segala rahmat dan karunia yang ALLAH SWT berikan, kupersembahkan skripsi ini kepada:

- ❖ Kedua orangtua saya Ayahanda Syafruddin dan Ibunda Amirna yang selama ini selalu memberikan ketulusan cinta dan kasih sayang, do'a, dukungan, serta bimbingannya.
- ❖ Dosen dan Guru yang telah memberikan ilmu dengan tulus dan ikhlas kepadaku.
- ❖ Saudara-saudaraku tercinta, terimakasih atas do'a dan motivasi yang telah diberikan.
- ❖ Teman-teman seperjuangan Ekonomi Islam 5 angkatan 2013.
- ❖ Almamaterku tercinta.

ABSTRAK

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan tercipta jika keberhasilan dari sebuah perusahaan atau lembaga tersebut terhadap proses rekrutmen, pendidikan dan pelatihan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan rekrutmen, pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang dan untuk mengetahui variabel rekrutmen (X1), pendidikan (X2) dan pelatihan (X3) yang manakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang menggunakan skala likert. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang sebanyak 40 orang dan metode penentuan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen (X1), pendidikan (X2) dan pelatihan (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang. Variabel pendidikan adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang.

Kata Kunci : Rekrutmen, Pendidikan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan.

TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

A. Huruf Konsonan

ا	=	'	ز	=	z	ق	=	q
ب	=	b	س	=	s	ك	=	k
ت	=	t	ش	=	sy	ل	=	l
ث	=	ś	ص	=	š	م	=	m
ج	=	j	ض	=	dh	ن	=	n
ح	=	h	ط	=	ṭ	و	=	w
خ	=	kh	ظ	=	zh	ه	=	h
د	=	d	ع	=	'	ء	=	'
ذ	=	z	غ	=	gh	ي	=	y
ر	=	r	ف	=	f			

B. Ta` Marbûthah

1. Ta` marbûthah sukun ditulis h contoh بِعِبَادَةٍ ditulis *bi 'ibâdah*.
2. Ta` marbûthah sambung ditulis ṭ contoh بِعِبَادَةِ رَبِّهِ ditulis *bi 'ibâdat rabbih*.

C. Huruf Vokal

1. Vokal Tunggal

- a. Fathah (---) = a
- b. Kasrah (---) = i
- c. Dhammah (---) = u

2. Vokal Rangkap

- a. (اي) = ay
- b. (ي --) = îy
- c. (او) = aw
- d. (و --) = ûw

3. Vokal Panjang

- a. (ا---) = â
- b. (ي---) = î
- c. (و---) = û

D. Kata Sandang

Penulisan *al qamariyyah* dan *al syamsiyyah* menggunakan *al-*:

1. *Al qamarîyah* contohnya: "الْحَمْدُ" ditulis *al-ḥamd*
2. *Al syamsîyah* contohnya: "النَّمْلُ" ditulis *al-naml*

E. Daftar Singkatan

H	=	Hijriyah
M	=	Masehi
h.	=	halaman
swt.	=	<i>subḥânahu wa ta'âlâ</i>
saw.	=	<i>sall Allâh 'alaih wa sallam</i>
QS.	=	al-Qur'ân Surat
HR.	=	Hadis Riwayat
terj.	=	terjemah

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Segala Puji syukur bagi Allah SWT, penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena hingga pada saat ini penulis masih diberikan nikmat berupa Islam, Iman, kehidupan, kesehatan, motivasi untuk berpikir, berkat rahmat dan kasih sayang Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “**PENGARUH REKRUTMEN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SEKOLAH ISLAM TERPADU AULADI PAKJO PALEMBANG**”. Alhamdulillah dapat terselesaikan dengan baik.

Sholawat dan salam senantiasa selalu tucurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, beserta para keluarga, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman. Atas perjuangan beliau kita dapat merasakan kehidupan yang lebih bermanfaat dengan kemajuan ilmu pengetahuan yang didasarkan pada Iman dan Islam.

Selanjutnya dalam usaha untuk menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak diberi bantuan baik berupa waktu, tenaga, kritik, saran dan kerjasama, diskusi dari pihak-pihak yang berkompeten dan berdedikasi demi kesempatan penulisan sebuah karya ilmiah yang dimuat dalam sebuah skripsi. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berpartisipasi kepada penulis terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Sirozi, Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
2. Ibu Dr. Qodariah Barkah, M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
3. Ibu Titin Hartini, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

4. Ibu Mismiwati, SE., M.P selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
5. Bapak Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si dan Ibu Iceu Sri Gustiana, SS., M.M selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan kontribusi tenaga dan pikiran, guna memberikan bimbingan dan petunjuk serta pengarahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai.
6. Bapak Deky Anwar, SE., M.Si selaku penasehat akademik yang selalu mengontrol perkembangan pembelajaran selama perkuliahan berlangsung.
7. Dosen-Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang yang telah memberikan banyak ilmunya kepada penulis.
8. Seluruh karyawan dan guru di Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang yang telah mengisi kuesioner penelitian, terimakasih telah membantu memberikan waktunya. Semua itu sangat berharga bagi penulis.
9. Kedua orangtua penulis Ayahanda Syafruddin dan Ibunda Amirna. Ucapan terima kasih yang penulis sampaikan telah memberikan dorongan semangat serta banyak membantu secara moril dan material, mungkin belum cukup untuk membalas apa yang telah kalian berikan kepada penulis selama ini, kalian berdualah motivator terhebat dalam hidup.
10. Adikku tercinta, Diana Safrina dan Dewita Safrina dan segenap keluarga besar penulis, terimakasih atas dukungan dan semua hal yang telah kalian berikan kepada penulis.
11. Sahabat-sahabatku, Mbak Ana, Mifta, Masni, Tina, Atin dan Niken, terimakasih untuk do'a, dukungan dan kebersamaannya.
12. Teman-teman seperjuangan belajar aplikasi SPSS, khususnya nanda terimakasih untuk semua belajarnya, dukungan dan doa yang diberikan.

13. Seluruh teman-teman seperjuangan, khususnya Ekonomi Islam 5 angkatan 2013 UIN Raden Fatah Palembang, terimakasih untuk kebersamaannya.

Terakhir tiada pengucapan yang tulus yang dapat penulis haturkan selain ucapan terimakasih yang sebanyak-banyaknya atas bantuan yang selama ini diberikan. Semoga semua amal mulia yang mereka lakukan bernilai ibadah dan mendapatkan rahmat di sisi-Nya, Aamiin yaa robbal 'alamiin.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Palembang, April 2017

Penulis

Merry Safrina

NIM: 13190168

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
NOTA DINAS.....	v
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAK	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	ix
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
E. Kontribusi Penelitian.....	11
F. Sistematika Penulisan	12
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	14
1. Rekrutmen	14
2. Pendidikan	19
3. Pelatihan	27
4. Kinerja Karyawan.....	33
B. Penelitian Terdahulu	40

C. Pengembangan Hipotesis	49
D. Kerangka Pemikiran.....	55

BAB III METODE PENELITIAN

A. <i>Setting</i> Penelitian.....	57
B. Desain Penelitian.....	57
C. Jenis dan Sumber Data	57
D. Populasi dan Sampel Penelitian	58
E. Teknik Pengumpulan Data	59
F. Variabel-Variabel Penelitian.....	60
G. Definisi Operasional Variabel.....	61
H. Instrumen Penelitian.....	63
I. Teknik Analisis Data.....	64

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	74
B. Deskripsi Profil Responden.....	78
C. Karakteristik Responden.....	78
D. Deskripsi Data Penelitian	81
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	85
F. Hasil Analisis Data.....	87
G. Pembahasan Hasil Penelitian	100

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	106
B. Saran.....	107

DAFTAR PUSTAKA	108
-----------------------------	------------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1 : Research Gap Rekrutmen Terhadap Kinerja.....	5
Tabel 1. 2 : Research Gap Pendidikan Terhadap Kinerja	6
Tabel 1. 3 : Research Gap Pelatihan Terhadap Kinerja	6
Tabel 2. 1 : Ringkasan Penelitian Terdahulu	47
Tabel 2. 2 : Ringkasan Penelitian Terdahulu Rekrutmen Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kinerja.....	50
Tabel 2. 3 : Ringkasan Penelitian Terdahulu Pendidikan Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kinerja.....	52
Tabel 2. 4 : Ringkasan Penelitian Terdahulu Pelatihan Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kinerja.....	54
Tabel 3. 1 : Definisi Operasional Variabel.....	62
Tabel 3. 2 : Pedoman Untuk Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi	64
Tabel 4. 1 : Jenis Kelamin Responden	78
Tabel 4. 2 : Usia Responden.....	79
Tabel 4. 3 : Pendidikan Responden	80
Tabel 4. 4 : Bidang Pekerjaan Responden.....	80
Tabel 4. 5 : Hasil Skor Kuesioner	81
Tabel 4. 6 : Hasil Uji Validitas Instrumen.....	86
Tabel 4. 7 : Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	87
Tabel 4. 8 : Hasil Uji Normalitas	89
Tabel 4. 9 : Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Rekrutmen	89
Tabel 4. 10 : Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Pendidikan	90
Tabel 4. 11 : Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Pelatihan	90
Tabel 4. 12 : Hasil Uji Multikolinearitas.....	91
Tabel 4. 13 : Hasil Uji r (Korelasi).....	93
Tabel 4. 14 : Hasil Uji Koefisien Determinasi	94
Tabel 4. 15 : Hasil Uji F (Simultan).....	96
Tabel 4. 16 : Hasil Uji t (Parsial).....	96

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 : Kerangka Pemikiran.....	55
Gambar 4. 1 : Struktur Organisasi.....	77
Gambar 4.2 : Grafik Histogram Uji Normalitas.....	88
Gambar 4. 3 : Norma Probability plot Uji Normalitas.....	88
Gamabr 4. 4 : Grafik <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	92

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹ Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut.²

Kinerja yaitu perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.³

Informasi tentang tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang begitu panjang yaitu proses penilaian kinerja karyawan.⁴ Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil.

¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 67.

² Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 406.

³ *Ibid.*

⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: KENCANA, 2009), hlm. 151.

Pola yang dapat dilihat dari hasil-hasil penilaian kinerja memberikan umpan balik tentang keberhasilan rekrutmen, pendidikan dan pelatihan.⁵

Keberhasilan rekrutmen dilandasi oleh proses rekrutmen yang tepat dengan dilandasi perencanaan yang matang untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Proses rekrutmen karyawan tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya, organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti baik kualitas maupun kuantitas.⁶

Begitu juga dengan pendidikan. Pendidikan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan yang mencapai tujuan. Artinya kinerja diperoleh dari usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien.⁷

Sedangkan pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan hasil kerja yang maksimal.⁸

Sekolah Islam Terpadu Auladi didirikan oleh Drs. Riduan seorang yang mempunyai latar belakang pendidikan yang mumpuni. Dengan pemikiran yang sangat matang serta tekad yang bulat sebuah perjuangan yang tidak sia – sia

⁵ Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Op. cit.*, hlm. 406-407.

⁶ Edy Sutrisno, *Op. cit.*, hlm. 45-46.

⁷ Edy Sutrisno, *Op. cit.*, hlm. 62.

⁸ Edy Sutrisno, *Loc. cit.*

yang dilakukan Drs. Riduan beserta Istrinya Dra. Mariana untuk mendirikan sebuah lembaga pendidikan akhirnya berbuah manis. Pada dasarnya pendirian SIT Auladi dilatarbelakangi sebuah keprihatinan terhadap kurangnya pendidikan agama disekolah – sekolah umum serta kepedulian terhadap pendidikan anak, maka dari itu Drs. Riduan berinisiatif menggabungkan antara ilmu pengetahuan dengan ilmu agama menjadi satu kesatuan.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu unsur penentu keberhasilan Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang. Bertitik tolak dari pola pikir tersebut, pengelola Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang menyadari betul bahwa rekrutmen, pendidikan dan pelatihan merupakan hal-hal yang diperlukan guna mencapai hasil maksimal kinerja karyawannya. Adanya rekrutmen, pendidikan, dan pelatihan karyawan akan menciptakan output secara maksimal yaitu penyediaan data dan informasi secara cepat, tepat dan berkualitas serta arus informasi yang mengalir dengan deras sesuai tuntutan masyarakat seiring dengan laju perkembangan Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang.

Pada dasarnya pelaksanaan rekrutmen tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak antara pihak pimpinan, perekrut, dan calon karyawan itu sendiri. Rekrutmen sebagai suatu proses pengumpulan calon karyawan untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan.

Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang menyadari, rekrutmen yang tepat akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang, apalagi sering terjadi ketidak sesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang di dapat. Adapun pencarian karyawan yang dilakukan oleh Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang yaitu mencari dari dalam dengan mencari arsip lama dan mencari dari luar dengan memasang iklan lowongan.

Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang sering mengadakan acara Sanggar Tutor atau yang lebih dikenal dengan Dauroh Tutor. mengupas materi urgensi tarbiyah dan administrasi tarbiyah. Tujuan pendidikan ini diadakan yaitu agar semua tutor lebih menyeragamkan administrasi mentoring selain itu kegiatan ini untuk membekali para tutor bagaimana cara menjadi tutor yang baik. Pendidikan terlihat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang. Karena selama ini tidak semua tutor yang memegang kelompok mentoring berasal dari tarbiyah.

Perubahan kurikulum saat ini merupakan peluang dari sekolah-sekolah untuk semakin meningkatkan kualitas masing-masing. Banyak hal yang dilakukan oleh semua sekolah untuk mempersiapkan dan meningkatkan diri, dari mengikuti pelatihan-pelatihan guru, workshop. Sehingga dengan ini kualitas sumber daya manusia di provinsi Sumsel semakin diperhitungkan.

Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang menyadari akan pengaruh pelatihan yang sesuai, akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang. Agenda workshop ini adalah

salah satu kegiatan yang dilakukan oleh Sekolah dalam rangka mengupgrade kemampuan guru dan staff. Karena di Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang ini, kami selalu mengadakan pelatihan, workshop secara rutin baik intern maupun ektern.

Rekrutmen, pendidikan dan pelatihan sangatlah penting untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan. Karena kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan variabel-variabel yang berhubungan dengannya. Apabila demikian salah satu variabel tidak tepat pengorganisasiannya maka akan mempengaruhi hasil dari kinerja itu sendiri.⁹

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari 3 variabel independent yaitu rekrutmen, pendidikan, dan pelatihan yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 1
***Research gap* Rekrutmen terhadap Kinerja**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja	Terdapat pengaruh positif antara Rekrutmen terhadap Kinerja.	1. Lilis Muayyidah 2. Nurul Hidayah 3. Jesica Sendow dan Peggy A. Mekel 4. Helena Joan Komaling, Adolfina, dan Victoria Untu 5. Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong, dan Silcyljeova Moniharapon
	Terdapat pengaruh negatif antara Rekrutmen terhadap Kinerja.	1. Faiz Irsyad Prasetyo

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

⁹ Edy Sutrisno, *Op. cit.*, hlm. 152.

Rekrutmen terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Lilis Muayyidah, Nurul Hidayah, Jesica Sendow dan Peggy A. Mekel, Helena Joan Komaling, Adolfinia, dan Victoria Untu, dan Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong, dan Silcyljeova Moniharapon menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Faiz Irsyad Prasetyo menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. 2
Research gap Pendidikan terhadap Kinerja

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja	Terdapat pengaruh positif antara Pendidikan terhadap Kinerja.	1. Nurul Hidayah 2. Fitri Keumala Hayati Noor, Nasir Aziz, dan Mukhlis Yunus 3. Dwi Indah Rosanti dan Budiyanto 4. Yussi Rapareni
	Tidak terdapat pengaruh antara Pendidikan terhadap Kinerja.	1. Yohanes R. Nababan, Hendra N. Tawas, dan Jantje Uhing 2. Perengki Susanto dan Rina Devita Sari

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

Pendidikan terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Nurul Hidayah, Fitri Keumala Hayati Noor, Nasir Aziz, dan Mukhlis Yunus, Dwi Indah Rosanti dan Budiyanto, dan Yussi Rapareni menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yohanes R. Nababan, Hendra N. Tawas, dan Jantje Uhing, dan Perengki Susanto dan Rina Devita Sari menunjukkan bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. 3
Research gap Pelatihan terhadap Kinerja

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja	Terdapat pengaruh positif antara Pelatihan terhadap Kinerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lilis Muayyidah 2. Rony Salinding 3. Azizah Nur Rahmayani 4. Fitri Keumala Hayati Noor, Nasir Aziz, dan Mukhlis Yunus 5. Yohanes R. Nababan, Hendra N. Tawas, dan Jantje Uhing 6. Astri Wulandari, dan Dini Turipanam Alamanda 7. Jesica Sendow dan Peggy A. Mekel 8. Yussi Rapareni
	Tidak terdapat pengaruh antara Pelatihan terhadap Kinerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hestin Mutmainah

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

Pelatihan terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Lilis Muayyidah, Rony Salinding, Azizah Nur Rahmayani, Fitri Keumala Hayati Noor, Nasir Aziz, dan Mukhlis Yunus, Yohanes R. Nababan, Hendra N. Tawas, dan Jantje Uhing, Astri Wulandari, dan Dini Turipanam Alamanda, Jesica Sendow dan Peggy A. Mekel, dan Yussi Rapareni menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hestin Mutmainah menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari fenomena data tersebut, dapat ditarik simpulan bahwa tidak setiap kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya *research gap* dalam penelitian-penelitian terdahulu. Berbagai penelitian diatas menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari rekrutmen, pendidikan dan pelatihan yang dilihat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Memaksimalkan proses rekrutmen, pendidikan, dan pelatihan akan menghasilkan kuantitas dan kualitas kinerja yang baik. Apabila terjadi ketidaksesuaian yang diharapkan oleh organisasi tersebut, dapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut akan mengalami kegagalan.

Oleh karena itu, Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang dituntut untuk dapat memprediksikan bagaimana para karyawan dalam meningkatkan hasil kerjanya, agar memperoleh karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas sebelumnya, maka judul penelitian ini adalah **“PENGARUH REKRUTMEN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SEKOLAH ISLAM TERPADU AULADI PAKJO PALEMBANG”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka terdapat rumusan masalah penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang?
2. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang?

4. Bagaimana pengaruh rekrutmen, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang?

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam skripsi ini adalah karyawan yang mencakup guru, administrasi, satpam dan office boy yang bekerja di Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak antara komponen rekrutmen, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang.

D. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui rekrutmen yang dilakukan Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga memberikan hasil kinerja yang baik pada Sekolah.
- b. Untuk mengetahui pendidikan yang dilakukan Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga memberikan hasil kinerja yang baik pada Sekolah.

- c. Untuk mengetahui pelatihan yang dilakukan Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga memberikan hasil kinerja yang baik pada Sekolah.
- d. Untuk mengetahui rekrutmen, pendidikan dan pelatihan yang dilakukan Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga memberikan hasil kinerja yang baik pada Sekolah.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini memberikan kesempatan kepada penulis untuk menerapkan disiplin ilmu yang telah dipelajari semasa perkuliahan kedalam permasalahan nyata yang dihadapi suatu organisasi dan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan antara teori-teori yang telah dipelajari semasa perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya di Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang.

b. Bagi Perusahaan atau Lembaga

Sebagai masukan dalam upaya peningkatan kualitas karyawan di Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang agar mampu bersaing dengan perusahaan atau lembaga lainnya.

c. Bagi Akademisi

Hasil Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan sebagai pembandingan untuk penelitian sejenis lainnya yang bisa digunakan yang semestinya bagi rekan-rekan selanjutnya.

E. Kontribusi Penelitian

Adapun kontribusi penelitian ini adalah:

1. Kontribusi Teori

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan referensi kepustakaan mengenai ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia yaitu tentang pengaruh rekrutmen, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

2. Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan bagi kalangan akademis mengenai pengaruh rekrutmen, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang. Khususnya bagi manajemen sumber daya manusia pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan berisi penjelasan dan isi dari tiap bab yang akan digunakan dalam penelitian. Untuk kejelasan dan ketetapan arah pembahasan dalam penelitian ini penulis menyusun sistematika sebagai berikut:¹⁰

Bab I Pendahuluan

Bab ini memaparkan latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori

Bab ini memaparkan konsep rekrutmen, pendidikan, pelatihan, dan kinerja karyawan, kajian penelitian terdahulu, teori dan pengembangan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang setting penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel – variabel penelitian, definisi operasional variabel, instrumen penelitian (uji validitas dan reliabilitas), dan teknik analisis data.

Bab IV Hasil Dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, karakteristik responden, analisis data, uji estimasi parameter, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

¹⁰ TIM Penyusun Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam dan Ekonomi Islam UIN Raden Fatah Palembang, *Pedoman Penulisan Skripsi* (Palembang, 2016), hlm.12.

Bab V Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

- 1) Singodimedjo, mengatakan rekrutmen merupakan suatu proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.¹¹
- 2) Andrew E. Sikula mengemukakan bahwa “*Recruitment is the act or process of an organization attempting to obtain additional manpower for operational purpose. Recruiting involves acquiring further human resources to serve as institutional input*”. Rekrutmen adalah tindakan atau proses dari suatu usaha organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan operasional. Rekrutmen melibatkan sumber daya manusia yang mampu berfungsi sebagai input lembaga.¹²
- 3) Arun Monappa dan Mirza S.Saiyadain berpendapat bahwa “*Recruitment is the generating of applications or applicants for specific positions*”. Rekrutmen adalah memproses lamaran atau memproses calon-calon pegawai untuk posisi pekerjaan tertentu.¹³

¹¹ Edy Sutrisno, *Op. cit.*, hlm. 45.

¹² Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. cit.*, hlm. 33.

¹³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Loc.cit.*

4) Dale Yoder menjelaskan bahwa *“Recruitment, including the identification and evaluation of source, is a major step in the total staffing process. That process begins with the determination of manpower needs for the organization. It continues with inventories of capabilities, recruitment, selection, placement, and orientation”*. Rekrutmen mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumbernya, tahapan dalam proses keseluruhan menjadi untuk organisasi, kemudian dilanjutkan dengan mendaftar kemampuan penarikan, seleksi, penempatan, dan orientasi).¹⁴

5) Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah: *“Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”* (Al-Qashas [28]: 26).¹⁵

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa, rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan atau lembaga.

b. Tujuan Rekrutmen

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan

¹⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Loc.cit*.

¹⁵ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *MANAJEMEN SYARIAH , Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 106.

membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan/*qualified* sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Dengan demikian, tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.¹⁶

c. Sumber Rekrutmen

Perencanaan rekrutmen harus dilakukan dengan memperhatikan sumber tenaga kerja, baik internal maupun eksternal.¹⁷

- 1) Dari sumber internal perusahaan, yakni sumber daya manusia yang diterima adalah berasal dari perusahaan atau lembaga itu sendiri. Perekrutan dalam perusahaan dapat dilakukan melalui:
 - a) Penawaran terbuka untuk suatu jabatan (*job posting programs*).
 - b) Perbantuan pekerja (*departing employees*).
- 2) Dari sumber eksternal di dalam negeri perekrutan melalui:
 - a) *Walk-ins*, dan *Write-ins* (pelamar yang datang dan menulis lamaran sendiri).
 - b) Rekomendasi dari karyawan (teman, anggota keluarga karyawan perusahaan sendiri, atau karyawan-karyawan perusahaan lain).
 - c) Pengiklanan (surat kabar, majalah, televisi, radio, dan media lainnya).
 - d) Agen-agen keamanan tenaga kerja negara.

¹⁶ Veithzal Rivai Zainal, *Op. cit.*, hlm. 120.

¹⁷ Veithzal Rivai Zainal, *Op. cit.*, hlm. 122-124.

- e) Agen-agen penempatan tenaga kerja.
- f) Lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan yang menggunakan tenaga kerja khusus yang menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan siap kerja.
- g) Departemen tenaga kerja selalu menampung sumber daya manusia yang mencari pekerjaan dan menyalurkan ke perusahaan-perusahaan yang membutuhkan.
- h) Tenaga-tenaga profesional mencari perusahaan.
- i) Organisasi-organisasi profesi atau keahlian.
- j) Asosiasi-asosiasi pekerja.
- k) Operasi-operasi militer.
- l) Program pelatihan kerja yang diselenggarakan pihak swasta biasanya juga sebagai lembaga yang secara khusus menyediakan jasa pelatihan tertentu.
- m) Pekerja-pekerja sewaan.
- n) *Open House*.

d. Prinsip-Prinsip Rekrutmen

- 1) Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlakukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai. Untuk itu sebelumnya perlu dibuat:¹⁸
 - a) Analisis Pekerjaan
 - b) Deskripsi Pekerjaan

¹⁸ Veithzal Rivai Zainal, *Op. cit.*, hlm. 120.

- c) Spesifikasi Pekerjaan
- 2) Jumlah karyawan yang diperlakukan harus sesuai dengan *job* yang tersedia. Untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan:
 - a) Peramalan Kebutuhan Tenaga Kerja
 - b) Analisis Terhadap Kebutuhan Tenaga Kerja (*Work Force Analysis*)
- 3) Biaya yang diperlakukan diminimalkan.
- 4) Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan.
- 5) *Fleksibility*.
- 6) Pertimbangan-pertimbangan hukum.

e. Proses Rekrutmen

Proses pelaksanaan rekrutmen biasanya terdiri dari beberapa langkah atau tahapan. Berikut ini langkah-langkah yang umumnya dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen:¹⁹

- 1) Mengidentifikasi jabatan yang lowong.
- 2) Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan.
- 3) Menentukan calon yang tepat.
- 4) Memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat.
- 5) Memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan.
- 6) Menyaring atau menyeleksi kandidat.
- 7) Membuat penawaran kerja.
- 8) Mulai bekerja.

¹⁹ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), hlm. 90- 92.

Dari uraian tersebut diatas, maka dapatlah disimpulkan, bahwa proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak terjadi sesuai yang diharapkan oleh organisasi tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut akan mengalami kegagalan. Agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dengan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi dengan suatu perencanaan yang benar-benar matang.

f. Indikator Rekrutmen

Indikator dari variabel rekrutmen berdasarkan teori yang telah dikemukakan dengan alat ukur yaitu:

- 1) Sumber Rekrutmen
- 2) Prinsip Rekrutmen
- 3) Proses Rekrutmen

2. Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

- 1) Dalam UU-RI No. 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 telah ditetapkan antara lain bahwa “ pendidikan adalah usaha

- sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang”.²⁰
- 2) Menurut Herman H. Horne berpendapat pendidikan harus dipandang sebagai suatu proses penyesuaian diri manusia secara timbal balik dengan alam sekitar, dengan sesama manusia, dengan tabiat tertinggi dari kosmos. Dalam pengertian alamiah yang luas, proses kependidikan tersebut menyangkut proses seseorang menyesuaikan dirinya dengan dunia sekitarnya.²¹
 - 3) Mortimer J Adler mengartikan, pendidikan adalah proses dengan mana semua kemampuan manusia (bakat dan kemampuan yang diperoleh) yang dapat dipengaruhi oleh pembiasaan, disempurnakan dengan kebiasaan-kebiasaan yang baik melalui sarana yang secara artistik dibuat dan dipakai oleh siapapun untuk membantu orang lain atau dirinya sendiri mencapai tujuan yang ditetapkan, yaitu kebiasaan yang baik.²²
 - 4) Pendidikan Islam, menurut Prof. Dr. Omar Muhammad Al-Touny al-Syaebani, diartikan sebagai “usaha mengubah tingkah laku individu dalam kehidupan pribadinya atau kehidupan kemasyarakatannya dan kehidupan dalam alam sekitarnya melalui proses kependidikan”. Perubahan itu dilandasi dengan nilai-nilai Islami.²³

²⁰ Umar Tirtarahardja & S. L. La Sulo, *Pengantar Pendidikan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012), hlm. 129.

²¹ Muzayyin Arifin, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), hlm. 13.

²² *Ibid.*

²³ *Ibid.*

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa, pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang. pendidikan harus dipandang sebagai suatu proses penyesuaian diri manusia secara timbal balik dengan alam sekitar, dengan sesama manusia, dengan tabiat tertinggi dari kosmos. Dalam pengertian alamiah yang luas, proses kependidikan tersebut menyangkut proses seseorang menyesuaikan dirinya dengan dunia sekitarnya.

b. Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan memuat gambaran tentang nilai-nilai yang baik, luhur, pantas, benar, dan indah untuk kehidupan. Karena itu tujuan pendidikan memiliki dua fungsi yaitu memberikan arah kepada segenap kegiatan pendidikan dan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh segenap kegiatan pendidikan.²⁴

Sebagai suatu komponen pendidikan, tujuan pendidikan menduduki posisi penting diantara komponen-komponen pendidikan lainnya. Dapat dikatakan bahwa segenap komponen dari seluruh kegiatan pendidikan dilakukan semata-mata terarah kepada atau ditujukan untuk pencapaian tujuan tersebut. Dengan demikian maka kegiatan-kegiatan yang tidak relevan dengan tujuan tersebut dianggap menyimpang, tidak fungsional, bahkan salah, sehingga harus dicegah terjadinya. Disini terlihat bahwa tujuan pendidikan itu bersifat normatif, yaitu mengandung unsur norma

²⁴ Umar Tirtarahardja & S. L. La Sulo, *Op. cit.*, hlm. 37.

yang bersifat memaksa, tetapi tidak bertentangan dengan hakikat perkembangan peserta didik serta dapat diterima oleh masyarakat sebagai nilai hidup yang baik.²⁵

c. Proses Pendidikan

Proses pendidikan adalah suatu proses pengembangan kemampuan dasar atau bakat manusia. Proses pendidikan pada hakikatnya adalah usaha ikhtiar untuk mempengaruhi, mengubah, dan membentuk kepribadian dan tingkah laku, sehingga sesuai dengan tujuan hidup manusia yang dicita-citakan.²⁶

d. Jenis-Jenis Pendidikan

Jenis pendidikan adalah pendidikan yang dikelompokkan sesuai dengan sifat dan tujuannya. Menurut Undang – undang Sistem Pendidikan Nasional, pelaksanaan pendidikan dapat dibagi menjadi 2 jenis yaitu:²⁷

1) Pendidikan Formal

Yaitu jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

- a) Pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD) atau Madrasah Ibtidaiyah (MI) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) atau Madrasah Tsanawiyah (MTs) atau bentuk lain yang sederajat.

²⁵ Umar Tirtarahardja & S. L. La Sulo, *Loc. cit.*

²⁶ Muzayyin Arifin, *Op. cit.*, hlm. 59.

²⁷ Umar Tirtarahardja & S. L. La Sulo, *Op. cit.*, hlm. 76-79.

- b) Pendidikan menengah yang terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA) Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK) atau bentuk lain yang sederajat.
- c) Pendidikan tinggi, merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis dan doktor yang diselenggarakan oleh pendidikan tinggi.

2) Pendidikan Non Formal

Yaitu jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Sedangkan jenis pendidikan yang termasuk jalur pendidikan sekolah meliputi :

a) Pendidikan Umum

Pendidikan umum diselenggarakan pada jenjang pendidikan dasar dan jenjang pendidikan menengah. Sebagai contoh SMU, SLTP, dan lain sebagainya.

b) Pendidikan Kejuruan

Pendidikan kejuruan merupakan pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat bekerja pada

bidang tertentu dan diselenggarakan pada jenjang pendidikan menengah.

c) Pendidikan Luar Biasa

Pendidikan luar biasa diselenggarakan pada jenjang pendidikan dasar dan jenjang pendidikan menengah, contohnya SLB (Sekolah Luar Biasa) untuk tuna rungu, tuna netra, cacat mental dan sebagainya.

d) Pendidikan Kedinasan

Ini diselenggarakan pada jenjang pendidikan menengah dan jenjang pendidikan tinggi. Dapat diambil contoh, sekolah dinas luar negeri dari DEPLU.

e) Pendidikan Keagamaan

Misalnya : pesantren, Madrasah, sekolah seminar dan lain sebagainya.

f) Pendidikan Akademik

Diselenggarakan pada jenjang pendidikan tinggi, misalnya Universitas, Institut, Sekolah Tinggi, Akademi dan sebagainya.

g) Pendidikan Profesional

Diselenggarakan pada jenjang pendidikan tinggi terutama pada kesiapan penerapan keahlian tertentu. Seperti dokter, dokter spesialis, notaris dan sebagainya.

h) Pendidikan Luar Sekolah

Termasuk jenis ini adalah kursus-kursus, kelompok belajar yang sangat penting adalah pendidikan keluarga.

e. Faktor-Faktor Pendidikan

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi pendidikan terdiri atas:²⁸

1) Faktor Tujuan

Tujuan merupakan faktor yang terpenting di dalam pendidikan untuk diarahkan kemana anak-anak yang kita didik ini, tergantung daripada tujuan pendidikan.

Mengenai tujuan ini ada dua macam yaitu :

a) Tujuan umum

Tujuan umum pendidikan adalah melaksanakan, mewujudkan dan memelihara perkembangan cita-cita kehidupan suatu bangsa serta mengarahkan penghidupan pengalaman mereka kepada kenyataan dan cita-cita yang dianutnya.

b) Tujuan khusus

Merupakan tujuan pendidikan yang harus dicapai bagi tiap-tiap tingkatan maupun jenis pendidikan dengan mengingat kebutuhan dan keadaan perkembangan anak.

²⁸ Umar Tirtarahardja & S. L. La Sulo, *Op. cit.*, hlm. 52-57.

2) Faktor Anak Didik

Tingkat pendidikan anak ditinjau dari segi usia antara lain :

- a) usia 0 – 2 tahun : masa asuhan
- b) usia 2 – 12 tahun : masa pendidikan jasmaniah
- c) usia 12 – 15 tahun : masa pendidikan akal
- d) usia 15 – 20 tahun : masa pembentukan watak dan pendidikan agama

3) Faktor Pendidik

Yang termasuk faktor pendidik adalah sebagai berikut :

- a) Orang tua
- b) Orang dewasa yang bertanggung jawab
- c) Faktor lingkungan dan sekitarnya

4) Faktor Alat

Yang termasuk alat pendidikan yaitu media yang digunakan untuk mencapai tujuan pendidikan.

f. Indikator Pendidikan

Indikator dari variabel pendidikan berdasarkan teori yang telah dikemukakan dengan alat ukur yaitu:

- 1) Faktor Tujuan
- 2) Faktor Anak Didik
- 3) Faktor Pendidik
- 4) Faktor Alat

3. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

- 1) Pelatihan didefinisikan oleh Ivancevich, sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.²⁹
- 2) As'ad mengemukakan pelatihan menyangkut usaha-usaha yang berencana yang diselenggarakan agar dicapai penguasaan akan keterampilan, pengetahuan, dan sikap-sikap yang relevan terhadap pekerjaan.³⁰
- 3) Andrew E. Sikula mengemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.³¹
- 4) Pelatihan (*training*) dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana Islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan. Rasulullah bersabda: *“Tidak ada makanan yang lebih baik yang dimakan oleh seseorang daripada apa yang ia makan dari pekerjaan tangannya. Sesungguhnya nabi Allah Daud a.s memakan makanan dari hasil kerja tangannya”*.³²

²⁹ Edy Sutrisno, *Op. cit.*, hlm. 67.

³⁰ Edy Sutrisno, *Loc. cit.*

³¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. cit.*, hlm. 44.

³² Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Op. cit.*, hlm. 117.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa pelatihan pada dasarnya merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Di samping itu, program pelatihan tidaklah memperhitungkan apakah perusahaan berskala besar atau kecil. Pelatihan juga bukan merupakan pemborosan mengingat hasil atau manfaatnya jauh lebih besar dari pada biaya atau waktu yang harus disediakan. Pelatihan merupakan sarana ampuh mengatasi bisnis masa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan yang sedemikian cepat. Pelatihan efektif dapat dicapai dengan pemosisian program pelatihan secara utuh dalam kerangka perencanaan manajemen strategis dan dilakukan tahapan-tahapan teratur.

b. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:³³

- 1) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 2) Meningkatkan mutu kerja.
- 3) Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia.
- 4) Meningkatkan moral kerja.
- 5) Menjaga kesehatan dan keselamatan.
- 6) Menunjang pertumbuhan pribadi.

³³ Edy Sutrisno, *Op. cit.*, hlm. 69.

c. Metode Pelatihan

metode pelatihan dapat dibagi menjadi dua kategori sebagai berikut:³⁴

1) *In-house* atau *on-site training*

In-house atau *on-site training* (IHT) berupa *on the job training*, seminar atau lokakarya, instruksi lewat media (video, tape, dan satelit), dan instruksi yang berbasis komputer.

2) *External* atau *outside training*

External training terdiri dari kursus, seminar, dan lokakarya yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional dan lembaga pendidikan.

d. Pendekatan Dalam Pemberian Pelatihan

Ada tiga macam pendekatan pokok dalam pemberian pelatihan yaitu:³⁵

1) Pendekatan Internal

Pendekatan yang digunakan untuk memberikan pelatihan dengan fasilitas dari organisasi.

2) Pendekatan Eksternal

Pendekatan yang dilaksanakan dengan cara mendaftarkan karyawan pada program atau kegiatan yang diberikan oleh lembaga pemerintah, organisasi profesional, dan perusahaan pelatihan swasta.

³⁴ Sadili Samsudin, *Op. cit.*, hlm. 111.

³⁵ Sadili Samsudin, *Op. cit.*, hlm. 111-113.

3) Pendekatan Kemitraan

Dewasa ini telah banyak terjalin kemitraan antara perusahaan bisnis dengan perguruan tinggi memberikan keuntungan kepada perusahaan yang ingin menyelenggarakan pelatihan bagi para karyawan.

e. Proses Pelatihan

Proses pelaksanaan pelatihan biasanya terdiri dari beberapa langkah atau tahapan. Berikut ini langkah-langkah yang umumnya dilakukan dalam pelaksanaan pelatihan:³⁶

1) Kebutuhan Pelatihan

Pendekatan yang dilakukan untuk mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan adalah sebagai berikut:

a) Menentukan keterampilan karyawan yang diperlukan untuk mencapai peningkatan kualitas perusahaan.

1) Observasi

2) Wawancara

3) *Survey Job Task Analysis*

4) *Focus Group*

5) Sistem Saran

b) Melakukan penilaian kebutuhan secara periodik untuk mengidentifikasi topik-topik yang baru.

³⁶ Sadili Samsudin, *Op. cit.*, hlm. 115-120.

- c) Menggunakan proses identifikasi kebutuhan berkelanjutan yang meliputi evaluasi terhadap pelatihan yang telah diikuti oleh karyawan dan saran dari para manajer mengenai perlunya suatu pelatihan baru.
- d) Melakukan benchmark terhadap perusahaan-perusahaan lain untuk menentukan apa yang mereka lakukan dan dimana mereka melaksanakan program pelatihan.

2) Peserta Pelatihan

- a) Mempersiapkan pelatihan sebelum diimplementasikan.
- b) Berperan sebagai fasilitator pada tim perbaikan proses untuk menjamin bahwa tim berfungsi efektif dan alat serta teknik TQM atau SPC digunakan dengan tepat.
- c) Mempersiapkan pelatihan yang lebih fresh kepada karyawan.
- d) Melatih semua karyawan baru.

3) Tempat Pelatihan

Pelatihan dapat dilakukan dengan *on-site* atau *off-side training*. Untuk memilih yang lebih sesuai, perusahaan harus mempertimbangkan faktor-faktor pada masing-masing jenis pelatihan.

Keunggulan *on-site training* adalah:

- a) Mengurangi biaya pelatihan.
- b) Menghapus biaya transportasi.
- c) Skedul pelatihan fleksibel.

d) Mengurangi gangguan operasi sehari-hari.

Keunggulan off-side training adalah:

- a) Memberikan kesan kepada para karyawan bahwa kualitas amat penting sehingga perusahaan mengadakan pelatihan diluar perusahaan.
- b) Gangguan lebih sedikit.
- c) Lebih sedikit interupsi.
- d) *Educational setting* lebih sesuai dengan komposisi kelas.

4) Materi Pelatihan

Kesuksesan pelatihan bergantung pada strategi berikut ini:

- a) Penentuan tujuan pelatihan.
- b) Menyediakan manual pelatihan.
- c) Isi pelatihan harus terdiri dari komponen teknik dan perilaku.

5) Pemberian Pelatihan

- a) Membentuk kualitas dari awal.
- b) Merancang dari yang kecil.
- c) Berfikir kreatif.
- d) Melihat-lihat dulu.
- f) *Preview dan customize*.

6) Evaluasi Pelatihan

f. Indikator Pelatihan

Indikator dari variabel pelatihan berdasarkan teori yang telah dikemukakan dengan alat ukur yaitu:

- 1) Kebutuhan Pelatihan
- 2) Peserta Pelatihan
- 3) Tempat Pelatihan
- 4) Materi Pelatihan
- 5) Pemberian Pelatihan
- 6) Evaluasi Pelatihan

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

- 1) Menurut Payaman Simanjuntak, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.³⁷
- 2) Cooper mengungkapkan kinerja atau prestasi kerja sebagai berikut, *“A general term applied to part or all of the conduct or activities of an organization over period of time, often with reference to some standard such as past projected cost, an efficiency base, management responsibility or accountability, or the like”*. Artinya, kinerja atau prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang

³⁷ Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Op. cit.*, hlm. 406.

dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.³⁸

- 3) Bernardin dan Russel, memberikan definisi tentang kinerja atau prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.³⁹
- 4) Allah berfirman: “Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik (ditekankan dalam ayat ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman) dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan” (Al-Nahl [16]:97).⁴⁰

Berdasarkan pendapat sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.

³⁸ Sadili Samsudin, *Op. cit.*, hlm. 159.

³⁹ Edy Sutrisno, *Op. cit.*, hlm. 150.

⁴⁰ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Op. cit.*, hlm. 121.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Steers, umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:⁴¹

- 1) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- 3) Tingkat motivasi kerja.

Byar dan Rue, mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:⁴²

- 1) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- 3) *Role* atau *task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja adalah:⁴³

- 1) Kondisi fisik

⁴¹ Edy Sutrisno, *Op. cit.*, hlm. 151.

⁴² Edy Sutrisno, *Loc. cit.*

⁴³ Edy Sutrisno, *Op. cit.*, hlm. 151-152.

- 2) Peralatan
- 3) Waktu
- 4) Material
- 5) Pendidikan
- 6) Supervisi
- 7) Desain Organisasi
- 8) Keberuntungan

Dari penjelasan di atas, dapat dilihat bahwa perilaku seseorang dalam organisasi merupakan hasil dari interaksi berbagai variabel, yaitu individual dan situasional. Oleh karena itu, perilaku individu dapat diukur berdasarkan variabel-variabel yang berhubungan dengannya. Namun yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah perilaku itu sendiri, bukan variabel-variabel yang menyebabkan terjadinya perilaku tersebut.

Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja atau kinerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Di dalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi atau kinerja kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi atau kinerja kunci tersebut adalah:⁴⁴

⁴⁴ Edy Sutrisno, *Op. cit.*, hlm. 152-153.

1) Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2) Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4) Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6) Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Dari uraian tersebut diatas, maka dapatlah disimpulkan, bahwa pembahasan masalah keberhasilan kerja atau prestasi kerja atau kinerja haruslah dilihat dari dua sudut pandang, yaitu:

- 1) Harus dilihat aspek-aspek yang menyangkut kriteria pengukuran keberhasilan kerja yang merupakan sasaran akhir dari pelaksanaan suatu pekerjaan .
- 2) Perilaku dari individu itu sendiri dalam usahanya untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Perilaku itu sendiri dipengaruhi oleh dua variabel utama yang individual dan situasional.

c. Sistem Penilaian Kinerja

Sistem penilaian kinerja mempunyai dua elemen pokok yaitu:⁴⁵

- 1) Spesifikasi pekerjaan yang harus dikerjakan oleh bawahan dan kriteria yang memberikan penjelasan tentang kinerja yang baik yang dapat dicapai.
- 2) Adanya mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan mengenai cukup tidaknya perilaku yang terjadi dalam kenyataan dibandingkan dengan kriteria yang berlaku.

Untuk menghasilkan pengukuran yang objektif sudah barang tentu harus disusun suatu sistem pengukuran yang baik dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Sistem pengukuran harus berjalan sesuai dengan tujuan organisasi secara keseluruhan.

⁴⁵ Sadili Samsudin, *Op. cit.*, hlm. 169-171.

- 2) Kesalahan pengukuran sedapat mungkin harus dihindari karena selain mengakibatkan pimpinan salah mengambil keputusan juga mengakibatkan ketidakpuasan pegawai.
- 3) Sistem pengukuran harus mempertimbangkan akibat-akibat yang mungkin timbul pada individu yang dievaluasi.

d. Metode Penilaian Kinerja

Metode penilaian kinerja yang cukup baik untuk diterapkan menurut Drs. M. Manullag adalah sebagai berikut:⁴⁶

1) *Graphic Rating System*

Hal ini merupakan suatu metode penilaian karyawan dimana tabel penilaian mengandung beberapa obyek penilaian yang digambarkan dalam garis atau skala.

2) *Ranking Method*

Suatu metode penilaian dengan cara menyusun orang yang dinilai berdasarkan tingkatannya pada berbagai sifat yang dinilai.

3) *Forced Choiced Method*

Dalam metode ini, para penilai diberikan serangkaian kumpulan kalimat.

⁴⁶ Sadili Samsudin, *Op. cit.*, hlm. 172-173.

e. Indikator Kinerja

Indikator dari variabel kinerja berdasarkan teori yang telah dikemukakan dengan alat ukur yaitu:

- 1) Hasil Kerja
- 2) Pengetahuan Pekerjaan
- 3) Inisiatif
- 4) Kecekatan Mental
- 5) Sikap
- 6) Disiplin

B. Telaah Pustaka

1. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang peneliti lakukan berjudul, Pengaruh Rekrutmen, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang. Penelitian ini tentu tidak lepas dari berbagai penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai pandangan dan juga referensi.

Jurnal Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran dan Hamidah Nayati Utami dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan”. Pelatihan adalah serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu. Dalam penelitian kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang dipengaruhi pada

kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kompensasi terbagi menjadi kompensasi finansial terdiri dari gaji, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran diluar jam kerja, program perlindungan dan kompensasi non finansial terdiri dari pekerjaan. Kedua unsur ini akan berpengaruh pada meningkatnya kepuasan dan kinerja karyawan. Data penelitian ini mendapatkan beberapa kesimpulan penting bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan dalam upaya meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan dilingkungan kerja.⁴⁷

Jurnal Ellyta Yullyanti (2009) dengan judul “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan apakah dampak dari perekrutan untuk seleksi, perekrutan dampak terhadap kinerja dan seleksi dampak terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral. Pendekatan yang telah digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan pengolahan data dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) Teknik. Sampel dari penelitian ini adalah 120 para karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seleksi secara signifikan dipengaruhi oleh perekrutan dan sehingga kinerja secara signifikan dipengaruhi oleh pilihan, bagaimanapun, rekrutmen secara tidak langsung mempengaruhi kinerja oleh proses seleksi.⁴⁸

⁴⁷ Mamik Eko Supatmi, dkk, “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan”, *Jurnal Profit Volume 7 No. 1*, (Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang).

⁴⁸ Ellyta Yullyanti, “Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai”, *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi Volume 16, Nomor 3*, (2009).

Skripsi Rony Salinding (2011) dengan judul “Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Erajaya Swasembada Cabang Makassar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar. Hubungan antara pelatihan dengan produktivitas karyawan diperoleh nilai $R = 0.819$ nilai ini termasuk dalam korelasi cukup tinggi karena mendekati 1. Dari hasil perhitungan uji t untuk *kemampuan instruktur pelatihan* yang menghasilkan t hitung = 2,608. Untuk *isi pelatihan* menghasilkan t hitung = 2,188. Untuk *metode pelatihan* menghasilkan t hitung = 4,372. Sedangkan nilai t tabel = 1,628. Nilai t hitung > t tabel maka terdapat hubungan positif antara pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Erajaya Swasembada, dimana variabel yang paling berpengaruh adalah *instruktur pelatihan*. Dari metode analisis berganda secara simultan (uji-f) dimana diperoleh F hitung = 31,180 > F tabel = 2,772. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar.⁴⁹

Jurnal Fitri Keumala Hayati Noor, Nasir Aziz dan Mukhlis Yunus (2012) dengan judul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Banda Aceh”. Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis pertama, yaitu bahwa pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Banda

⁴⁹ Rony Salinding, “Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Erajaya Swasembada Cabang Makassar”, Skripsi, (Makassar: Fakultas Ekonomi, 2011).

Aceh, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,615 atau 61,5%. Artinya tingkat keeratan hubungan antara variabel independen (pendidikan dan pelatihan) dengan variabel dependen (kinerja pegawai) adalah 61,5% (derajat hubungan yang cukup kuat). Nilai R^2 atau koefisien determinasi sebesar 0,378 atau 37,8%. Hal ini menjelaskan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh pendidikan pegawai (X_1) dan pelatihan pegawai (X_2) sebesar 37,8%, selebihnya 62,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dirumuskan dalam model kajian ini. Hasil penelitian ini juga berhasil mendukung hipotesis kedua yaitu bahwa pendidikan dan pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Banda Aceh.⁵⁰

Jurnal Perengki Susanto dan Rina Devita Sari (2013) dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) tidak ada pengaruh yang signifikan dari pendidikan pada pengembangan karir, (2) ada pengaruh yang signifikan dari kinerja kerja pada pengembangan karir. Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan, disarankan untuk memperhatikan aspek-aspek kepemimpinan pendidikan dan prestasi kerja dalam rangka meningkatkan pengembangan karir karyawan Koperasi Keluarga dari PT.Semen Padang.⁵¹

⁵⁰ Fitri Keumala Hayati Noor, dkk, “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Banda Aceh”, *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1, No. 1, ISSN 2302-0199, pp. 234- 250*, (Banda Aceh: Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, 2012).

⁵¹ Perengki Susanto & Rina Devita Sari, “Pengaruh Pendidikan dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang”,

Jurnal Azizah Nur Rahmayani (2014) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan BMT-UGT Sidogiri di Surabaya Dan Sidoarjo”. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel pelatihan sumber daya manusia secara bersamaan dan dipercaya bisa mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan hasil uji F adalah 65.390 dengan tingkat signifikansi adalah 0,000. Kontribusi pelatihan sumber daya manusia adalah 92,1% dengan sisanya adalah variabel lain. Secara parsial, semua sumber daya manusia pengaruh variabel untuk karyawan Kinerja menurut hasil uji t (setiap tingkat variabel instruktur pelatihan, pelatihan peserta variabel, metode pelatihan, materi pelatihan, dan fasilitas pelatihan kurang dari 0,05). Fasilitas pelatihan adalah dominan variabel berkaitan dengan kinerja karyawan dengan 0.374 tingkat beta.⁵²

Jurnal Dwi Indah Rosanti dan Budiyanto (2014) dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Lati Prayogi”. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel pendidikan, kompetensi dan kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lati Prayogi. Hasil pengujian koefisien determinasi parsial menunjukkan variabel kompetensi memiliki nilai koefisien determinasi yang tertinggi, hal tersebut mengindikasikan bahwa

Jurnal Kajian Manajemen Bisnis Volume 2, Nomor , (Padang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, 2013).

⁵² Azizah Nur Rahmayani, “Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan BMT-UGT Sidogiri Di Surabaya”, *JESTT Vol. 1 No. 1*, (Surabaya: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga, 2014).

variabel tersebut memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Lati Prayogi.⁵³

Skripsi Lilis Muayyidah (2015) dengan judul “Analisis Sistem Rekrutmen dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT UGT Pusat Sidogiri Bangil”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen karyawan pada BMT UGT pusat Sidogiri Bangil adalah yang menjadi prioritas utama adalah dari *background* santri Sidogiri. Dalam perekrutan karyawan tidak ada tes IQ akan tetapi wawancara langsung oleh pihak BMT UGT dan pelatihannya seperti diklat. Dampak dari rekrutmen dan pelatihan ini adalah mempunyai karyawan yang mempunyai *skill* di bidangnya masing – masing serta pelatihan ini mempunyai dampak untuk meningkatkan kinerja.⁵⁴

Skripsi Nurul Hidayah (2016) dengan judul “Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Jatim, Tbk Cabang Kediri”. Hasil penelitian ini adalah: (1) Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim cabang Kediri. (2) Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Kediri. (3) Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Kediri. (4) Rekrutmen,

⁵³ Dwi Indah Rosanti & Budiyanto, “Pengaruh Pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Lati Prayogi”, *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 11*, (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, 2014).

⁵⁴ Lilis Muayyidah, “Analisis Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di BMT UGT Pusat Sidogiri Bangil”, *Skripsi*, (Surabaya: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel, 2015).

Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Tingkat Pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Kediri. Berdasarkan simpulan hasil penelitian ini, direkomendasikan: (1) Bagi PerusahaanSebaiknya berusaha meningkatkan dan melakukan strategi yang berstandar sesuai kualifikasi dalam melakukan Rekrutmen, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Tingkat Pendidikan yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. (2) Bagi Karyawan Bank Jatim Cabang KediriMemperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja untuk lebih meningkatkan sistem kinerja yang lebih baik lagi, Sehingga dapat memberikan nilai-nilai terbaik bagi Kantor Bank Jatim Cabang Kediri. (3) Bagi Peneliti Selanjutnya sebaiknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.⁵⁵

Jurnal Yohanes R. Nababan, Hendra N. Tawas, dan Jantje Uhing (2016) dengan judul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado”. Hasil penelitian yaitu: pertama, pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado; dan kedua, pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado. Di antara kedua variabel tersebut, pelatihan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh paling besar. Saran yaitu: pertama, mengingat pelatihan memiliki pengaruh positif yang

⁵⁵ Nurul Hidayah, “Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Jatim, Tbk Cabang Kediri”, *Skripsi*, (Kediri: Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri, 2016).

signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado, pihak perusahaan dan manajemen perlu meningkatkan intensitas pelatihan karyawannya agar bekerja dengan tingkat kinerja yang lebih signifikan. Kedua, hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen Sumber Daya Manusia; serta ketiga, dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada variabel-variabel tertentu. Selain itu, faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya.⁵⁶

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Mamik Eko Supatmi, dkk	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan	Meneliti tentang pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan.	Seberapa besar pengaruh variabel bebas (pelatihan, kompensasi) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan).
2	Ellyta Yullyanti (2009)	Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai	Meneliti tentang analisis proses rekrutmen dan seleksi pada kinerja pegawai.	Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral.
3	Rony Salinding (2011)	Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Erajaya Swasembada Cabang Makassar	Meneliti tentang analisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.	Seberapa besar pengaruh variabel bebas (pelatihan) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan) PT.

⁵⁶ Yohanes R. Nababan, dkk, "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado", *Jurnal EMBA Vol.4 No.3*, (Manado: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi, 2016)

				Erajaya Swasembada Cabang Makassar.
4	Fitri Keumala Hayati Noor, dkk (2012)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Banda Aceh	Meneliti tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.	Kantor Imigrasi Banda Aceh.
5	Perengki Susanto dan Rina Devita Sari (2013)	Pengaruh Pendidikan dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang	Meneliti tentang pengaruh pendidikan dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir.	Seberapa besar pengaruh variabel bebas (pendidikan dan prestasi kerja) terhadap variabel terikat (pengembangan karir) pada karyawan Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang.
6	Azizah Nur Rahmayani (2014)	Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan BMT-UGT Sidogiri di Surabaya Dan Sidoarjo	Meneliti tentang pengaruh pelatihan sumber daya insani terhadap kinerja karyawan.	BMT-UGT Sidogiri di Surabaya Dan Sidoarjo.
7	Dwi Indah Rosanti dan Budiyanto (2014)	Pengaruh Pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Lati Prayogi	Meneliti tentang pengaruh pendidikan, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.	Seberapa besar pengaruh variabel bebas (pendidikan, kompetensi dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) PT. Lati Prayogi.
8	Lilis Muayyidah (2015)	Analisis Sistem Rekrutmen dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT UGT Pusat Sidogiri Bangil	Meneliti tentang analisis sistem rekrutmen dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan.	BMT UGT Pusat Sidogiri Bangil.
9	Nurul Hidayah (2016)	Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan	Meneliti tentang pengaruh rekrutmen, pengembangan	PT Bank Jatim, Tbk Cabang Kediri.

		Sumber Daya Manusia Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Jatim, Tbk Cabang Kediri	sumber daya manusia dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.	
10	Yohanes R. Nababan, dkk (2016)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado	Meneliti tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.	PT. PLN (Persero) Area Manado.

Sumber: Dikembangkan dalam penelitian ini

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Rekrutmen adalah tindakan atau proses dari suatu usaha organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan operasional. Rekrutmen melibatkan sumber daya manusia yang mampu berfungsi sebagai input lembaga.⁵⁷

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lilis Muayyidah (2015) dengan judul “Analisis Sistem Rekrutmen dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT UGT Pusat Sidogiri Bangil”.⁵⁸ Dapat disimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada BMT UGT Pusat Sidogiri Bangil.

⁵⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. cit.*, hlm. 33.

⁵⁸ Lilis Muayyidah, “Analisis Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di BMT UGT Pusat Sidogiri Bangil”, *Skripsi*, (Surabaya: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurul Hidayah (2016) dengan judul “Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Jatim, Tbk Cabang Kediri”.⁵⁹ Dapat disimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Jatim, Tbk Cabang Kediri.

Tabel 2. 2
Ringkasan Penelitian Terdahulu Rekrutmen berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kinerja

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Lilis Muayyidah (2015)	Analisis Sistem Rekrutmen dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT UGT Pusat Sidogiri Bangil	Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan positif antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada BMT UGT Pusat Sidogiri Bangil	- Variabel independen dan dependen yang digunakan sama	- Variabel independen salah satu yaitu pelatihan - Objek penelitian yang digunakan adalah BMT UGT Pusat Sidogiri Bangil
2	Nurul Hidayah (2016)	Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Tingkat Pendidikan	Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada	- Variabel independen dan dependen yang digunakan sama	- Variabel independen salah satu yaitu pengembangan sumber daya

⁵⁹ Nurul Hidayah, “Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Jatim, Tbk Cabang Kediri”, *Skripsi*, (Kediri: Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri, 2016).

		Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Jatim, Tbk Cabang Kediri	pengaruh signifikan positif antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Jatim, Tbk Cabang Kediri		manusia dan tingkat pendidikan - Objek penelitian yang digunakan adalah PT Bank Jatim, Tbk Cabang Kediri
--	--	---	--	--	--

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Rekrutmen berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja

Pendidikan adalah proses dengan mana semua kemampuan manusia (bakat dan kemampuan yang diperoleh) yang dapat dipengaruhi oleh pembiasaan, disempurnakan dengan kebiasaan-kebiasaan yang baik melalui sarana yang secara artistik dibuat dan dipakai oleh siapapun untuk membantu orang lain atau dirinya sendiri mencapai tujuan yang ditetapkan, yaitu kebiasaan yang baik.⁶⁰

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitri Keumala Hayati Noor, Nasir Aziz dan Mukhlis Yunus (2012) dengan judul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi

⁶⁰ Muzayyin Arifin, *Loc. cit.*

Banda Aceh”.⁶¹ Dapat disimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Kantor Imigrasi Banda Aceh.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Indah Rosanti dan Budiyanto (2014) dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Lati Prayogi”.⁶² Dapat disimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Lati Prayogi.

Tabel 2. 3
Ringkasan Penelitian Terdahulu Pendidikan berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kinerja

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Fitri Keumala Hayati Noor, Nasir Aziz dan Mukhlis Yunus (2012)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Banda Aceh	Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan positif antara pendidikan terhadap kinerja karyawan Kantor Imigrasi Banda Aceh	- Variabel independen dan dependen yang digunakan sama - Menggunakan analisis koefisien determinasi	- Variabel independen salah satu yaitu pelatihan - Objek penelitian yang digunakan adalah Kantor Imigrasi Banda Aceh
2	Dwi Indah Rosanti	Pengaruh Pendidikan,	Berdasarkan hasil	- Variabel independen	- Variabel independen

⁶¹Fitri Keumala Hayati Noor, dkk, “*Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Banda Aceh*”, *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1, No. 1, ISSN 2302-0199, pp. 234- 250*, (Banda Aceh: Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, 2012).

⁶²Dwi Indah Rosanti & Budiyanto, “*Pengaruh Pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Lati Prayogi*”, *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 11*, (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, 2014).

dan Budiyanto (2014)	Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Lati Prayogi	penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan positif antara pendidikan terhadap kinerja karyawan PT Lati Prayogi	dan dependen yang digunakan sama. - Menggunakan analisis koefisien determinasi	salah satu yaitu kompetensi, dan kompensasi - Objek penelitian yang digunakan adalah PT Lati Prayogi
----------------------	---	---	---	---

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Pendidikan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.⁶³

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rony Salinding (2011) dengan judul “Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Erajaya Swasembada Cabang Makassar”.⁶⁴ Dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Pt. Erajaya Swasembada Cabang Makassar.

⁶³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. cit.*, hlm. 44.

⁶⁴ Rony Salinding, “*Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Erajaya Swasembada Cabang Makassar*”, *Skripsi*, (Makassar: Fakultas Ekonomi, 2011).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Azizah Nur Rahmayani (2014) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan BMT-UGT Sidogiri di Surabaya Dan Sidoarjo”.⁶⁵ Dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan BMT-UGT Sidogiri di Surabaya Dan Sidoarjo.

Tabel 2. 4
Ringkasan Penelitian Terdahulu Pelatihan berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kinerja

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Rony Salinding (2011)	Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Erajaya Swasembada Cabang Makassar	Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan Pada Pt. Erajaya Swasembada Cabang Makassar	- Variabel independen yang digunakan sama	- Variabel dependen yaitu produktivitas kerja - Objek penelitian yang digunakan adalah Pt. Erajaya Swasembada Cabang Makassar
2	Azizah Nur Rahmayani (2014)	Azizah Nur Rahmayani (2014) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja	Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh	- Variabel independen dan dependen yang digunakan sama.	- Objek penelitian yang digunakan adalah PT Lati Prayogi

⁶⁵ Azizah Nur Rahmayani, “Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan BMT-UGT Sidogiri Di Surabaya”, *JESTT Vol. 1 No. 1*, (Surabaya: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga, 2014).

		Karyawan BMT-UGT Sidogiri di Surabaya Dan Sidoarjo	signifikan positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan BMT-UGT Sidogiri di Surabaya Dan Sidoarjo		
--	--	--	---	--	--

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

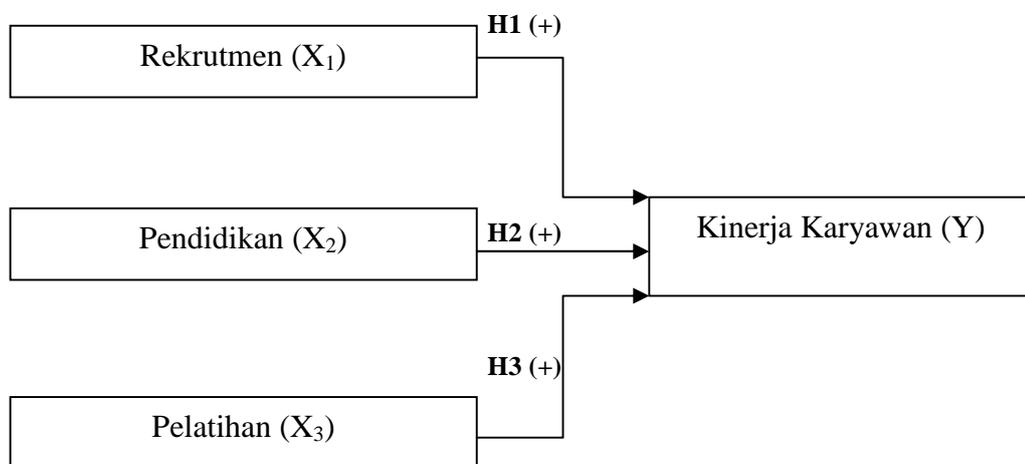
Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

D. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tujuan penelitian diatas mengenai rekrutmen, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Auladi Islam Terpadu Pakjo Palembang, maka kerangka pemikiran ini dapat dilihat seperti gambar 2. 1.

Gambar 2. 1



Keterangan :

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

2. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang

lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah rekrutmen (X_1), pendidikan (X_2) dan pelatihan (X_3).

Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar 2. 1. Penelitian ini bertujuan untuk memfokuskan pada pembahasan mengetahui apakah ada pengaruh rekrutmen, pendidikan, dan pelatihan yang dilakukan oleh Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang terhadap kinerja karyawan.

Dari telaah pustaka diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 = Rekrutmen berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

H2 = Pendidikan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

H3 = Pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Setting Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang yang berlokasi di Jalan Inspektur Marzuki No. 843 Pakjo Palembang. Telpon: (0711) 420600.

B. Desain Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah yang disebutkan sebelumnya, maka desain tulisan ini termasuk pada jenis penelitian menggunakan penelitian lapangan (*field research*) yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung oleh responden karyawan Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang.

C. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Jenis data kuantitatif dalam penelitian ini merupakan jenis data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner sebagai instrumen penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data penelitian ini berupa data primer yaitu:

a. Data Primer

Data primer, yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya atau dari responden yang akan diteliti dengan cara wawancara langsung dan kuesioner atau daftar pertanyaan yang sudah disiapkan.⁶⁶

Data primer dalam penelitian ini adalah data dari observasi langsung dan data dari kuesioner yaitu berupa hasil jawaban responden atau kuesioner yang diajukan kepada karyawan di Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang.

D. Populasi Dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek, atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁶⁷

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang.

⁶⁶ Syahirman Yusi & Umiyati Idris, *STATISTIKA untuk Ekonomi dan Penelitian*, (Palembang: Penerbit Citrabooks Indonesia, 2010), hlm. 6.

⁶⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 80.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁶⁸

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang.

a. Penentuan Penarikan Sampel

Pendekatan umum yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.⁶⁹

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner, peneliti menyebarkan daftar pertanyaan kepada karyawan di Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Dengan skala likert, maka variabel penelitian yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

⁶⁸ Sugiyono, *Op. cit.*, hlm. 81.

⁶⁹ Sugiyono, *Op. cit.*, hlm. 85.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif.⁷⁰

Adapun skala ukuran yang digunakan oleh penulis untuk menghitung jawaban skor responden menggunakan skala likert. Ukuran skala yang digunakan ada 5 skala yaitu :

1. Sangat setuju (SS) : diberi nilai 5
2. Setuju (S) : diberi nilai 4
3. Netral (N) : diberi nilai 3
4. Tidak setuju (TS) : diberi nilai 2
5. Sangat tidak setuju (STS) : diberi nilai 1

F. Variabel-Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.⁷¹

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Independen

Variabel independen (bebas) adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).⁷² Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas yaitu Rekrutmen (X_1), Pendidikan (X_2), dan Pelatihan (X_3).

⁷⁰ Sugiyono, *Op. cit.*, hlm. 93.

⁷¹ Sugiyono, *Op. cit.*, hlm. 38.

⁷² Sugiyono, *Op. cit.*, hlm. 39.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.⁷³ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y).

G. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel akan memberikan atau menuntun arah peneliti untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Dalam pembahasan dari masing-masing variabel penelitian ini sebagai berikut:

1. Rekrutmen (X_1)

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan atau lembaga.

2. Pendidikan (X_2)

Pendidikan merupakan suatu proses penyesuaian diri manusia secara timbal balik dengan alam sekitar, dengan sesama manusia, dengan tabiat tertinggi.

3. Pelatihan (X_3)

Pelatihan pada dasarnya merupakan sebuah proses untuk

⁷³ Sugiyono, *Loc. cit.*

meningkatkan kompetensi karyawan. Di samping itu, program pelatihan tidaklah memperhitungkan apakah perusahaan berskala besar atau kecil.

4. Kinerja (Y)

Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Tabel 3. 1

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Rekrutmen (X ₁)	Rekrutmen adalah tindakan atau proses dari suatu usaha organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan operasional. Rekrutmen melibatkan sumber daya manusia yang mampu berfungsi sebagai input lembaga. ⁷⁴	<ul style="list-style-type: none"> - Sumber Rekrutmen - Prinsip Rekrutmen - Proses Rekrutmen
Pendidikan (X ₂)	Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang. ⁷⁵	<ul style="list-style-type: none"> - Faktor Tujuan - Faktor Anak Didik - Faktor Pendidik - Faktor Alat
Pelatihan (X ₃)	pelatihan menyangkut usaha-usaha yang berencana yang diselenggarakan agar dicapai penguasaan akan keterampilan, pengetahuan, dan sikap-sikap yang relevan terhadap pekerjaan. ⁷⁶	<ul style="list-style-type: none"> - Kebutuhan Pelatihan - Peserta Pelatihan - Tempat Pelatihan - Materi Pelatihan - Pemberian Pelatihan - Evaluasi Pelatihan
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. ⁷⁷	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil Kerja - Pengetahuan Pekerjaan - Inisiatif - Kecekatan Mental - Sikap - Disiplin

Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini

⁷⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. cit.*, hlm. 33.

⁷⁵ Umar Tirtarahardja & S. L. La Sulo, *Op. cit.*, hlm. 129.

⁷⁶ Edy Sutrisno, *Op. cit.*, hlm. 67.

⁷⁷ Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Op. cit.*, hlm. 406.

H. Instrumen Penelitian

1. Validitas Instrumen

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur. Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan variabel.⁷⁸ Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dengan $\alpha = 5\%$ dan menentukan nilai tabel koefisien korelasi (r) pada *degree of freedom* (df) = $n-3$, dalam hal ini n (jumlah responden). Jika r hitung lebih besar ($>$) dari r tabel maka item instrumen dinyatakan valid, demikian sebaliknya.⁷⁹

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.⁸⁰ Uji reliabilitas instrumen dapat dilihat dari besarnya nilai *cronbach alpha* pada masing-masing variabel. *Cronbach alpha* digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsisten interitem atau menguji kekonsistenan responden dalam merespon seluruh item. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memiliki *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.⁸¹ Ketidak konsistenan dapat terjadi

⁷⁸ Sugiyono, *Op. cit.*, hlm. 125.

⁷⁹ Maman Abdurahman, dkk, *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2011), hlm. 54.

⁸⁰ *Ibid.*, hlm. 56.

⁸¹ Imam Ghaozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: UNDIP, 2005), hlm. 129.

mungkin karena perbedaan persepsi responden atau kurang pahaman responden dalam menjawab item-item pertanyaan.

Tabel 3.2
Pedoman Untuk Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi ⁸²

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

I. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan.⁸³

Berdasarkan latar belakang penelitian kuantitatif ini, maka teknik analisis data yang digunakan bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak pada rekrutmen, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan yaitu:

⁸² *Ibid.*, hlm. 231.

⁸³ Sugiyono, *Op. cit.*, hlm. 147.

1. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda mempunyai langkah yang sama dengan analisis regresi linear sederhana. Hanya disini analisisnya agak kompleks, karena melibatkan banyak variabel bebas. Di samping itu, analisis regresi linear berganda lebih banyak didasarkan pada asumsi, karena pengujian tentang terpenuhi tidaknya asumsi masih sukar dilakukan. Sampai saat ini yang baru dapat dikembangkan secara mantap adalah model linear, dan pengujian linieritas pada regresi ganda terlalu sukar dilakukan sampai saat ini, lebih-lebih jika variabel bebasnya lebih dari empat. Oleh karena itu, linearitas dalam regresi ganda terpaksa diasumsikan saja, sehingga jika bentuk garis hubungan itu tidak linear maka hasilnya bisa menyesatkan.⁸⁴

Penggunaan metode analisis ini untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan model dasar dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Rekrutmen

X₂ = Pendidikan

X₃ = Pelatihan

a = Nilai Konstanta, perpotongan garis pada sumbu X

⁸⁴ Agus Irianto, *Statistik Konsep Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya, Edisi Kedua*, (Jakarta: Kencana, 2014), hlm. 193.

$b_1 b_2$ = Koefesien regresi variabel X

e = Error/Residual

2. Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis regresi linear berganda terdapat asumsi-asumsi yang harus dipenuhi sehingga model regresi tidak memberikan hasil *blas* (*Best Linear Unibased Estimator/BLUE*).⁸⁵ Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedatisitas.

Masing-masing pengujian asumsi klasik tersebut secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.⁸⁶

Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data, maka dilakukan perhitungan uji normalitas sebaran dengan uji statistik Kolmorof-Smirnov (K-S). Untuk mengetahui normal atau

⁸⁵ Muhammad Firdaus, *Ekonometrika, Suatu Pendekatan Aplikatif*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), hlm. 155.

⁸⁶ Ghozali, *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS Ver. 5.0*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2008), hlm. 113.

tidaknya sebaran data, menurut Hadi data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan $> 0,05$, sebaliknya jika nilai signifikannya $< 0,05$ maka sebarannya dinyatakan tidak normal.

Hipotesis yang dikemukakan:

$H_0 =$ data residual berdistribusi normal (Asymp. Sig $> 0,05$)

$H_a =$ data residual tidak berdistribusi normal (Asymp. Sig $< 0,05$)

b. Uji Linearitas

Salah satu asumsi dari analisis regresi adalah linearitas. Hal ini dimaksudkan apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linear atau tidak. Uji ini ditentukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas sebagai prediktor mempunyai hubungan linear atau tidak dengan variabel terikat. Kalau tidak linear maka analisis regresi tidak bisa dilanjutkan.⁸⁷

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel independennya,

⁸⁷ Muhammad Firdaus, *Op. cit.*, hlm. 51.

maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu.⁸⁸

Uji multikolinieritas dilakukan juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat *VIF* (*Variance Inflation Factors*) dan nilai *tolerance*. Pengambilan keputusan dengan melihat nilai *tolerance*:

- 1) Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai *tolerance* lebih besar 0,10.
- 2) Terjadi multikolinieritas, jika nilai *tolerance* lebih kecil atau sama dengan 0,10.

Dengan melihat nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*):

- 1) Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai *VIF* lebih kecil 10,00.
- 2) Terjadi multikolinieritas, jika nilai *VIF* lebih besar atau sama dengan 10,00.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam

⁸⁸ Muhammad Firdaus, *Op. cit.*, hlm. 176.

model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual serta pengamatan ke pengamatan yang lain.⁸⁹ Menurut Ghozali, cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SPREID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SPREID dan ZPRED.⁹⁰ Dasar analisis heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ada empat, yaitu uji r (korelasi), uji koefisien determinasi (R^2), uji F (simultan), dan uji t (parsial).

⁸⁹ Ghozali, *Op.cit.*, hlm. 105.

⁹⁰ Ghozali, *Op.cit.*, hlm. 113.

a. Uji r (Korelasi)

Uji r (korelasi) adalah analisis untuk menelaah hubungan antara dua perubah pengukur, jika ada keeratan hubungan linear antara kedua perubah tersebut dinyatakan dengan korelasi. Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel beberapa variabel independen yaitu rekrutmen (X1), pendidikan (X2), dan pelatihan (X3) terhadap satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) berhubungan secara positif atau negatif.⁹¹

Dalam melakukan analisis data pada penelitian ini, ada beberapa bentuk uji yang digunakan, yaitu sebagai berikut: Koefisien korelasi dapat dinyatakan dengan persamaan $-1 \leq r \leq +1$, artinya:⁹²

- 1) $r > 0$, jika r bernilai positif maka variabel-variabel berkorelasi positif, semakin dekat r ke +1 maka semakin kuat korelasinya, demikian pula sebaliknya. Dengan demikian maka hubungan antara kedua variabel searah. Artinya bila X bertambah besar maka Y bertambah besar.
- 2) $r < 0$, jika r bernilai negatif maka variabel-variabel berkorelasi negatif, semakin dekat r ke -1 maka semakin kuat korelasinya, demikian pula sebaliknya. Dengan demikian maka hubungan antara kedua

⁹¹ Muhammad Firdaus, *Op. cit.*, hlm. 30.

⁹² Muhammad Firdaus, *Op. cit.*, hlm. 33.

variabel berlawanan. Artinya bila X bertambah besar maka Y bertambah kecil.

- 3) $r = 0$, jika r bernilai 0 maka variabel-variabel tidak menunjukkan korelasi.
- 4) $r = +1$ dan -1 , jika bernilai $+1$ atau -1 maka variabel-variabel menunjukkan korelasi positif atau negatif yang sempurna.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 antara nol sampai dengan satu: $0 \leq R^2 \leq 1$.⁹³

Jika $R^2 = 1$, berarti besarnya persentase variabel independen (X) terhadap variasi variabel dependen (Y) secara bersama-sama adalah 100%. Jadi, seluruh variasi disebabkan oleh variabel independen (X), tidak ada variabel lain yang mempengaruhi variabel dependen (Y). Makin dekat R^2 dengan satu, makin cocok garis regresi untuk meramalkan Y. Oleh karena itu, R^2 dipergunakan sebagai suatu kriteria untuk mengukur cocok tidaknya suatu garis regresi untuk meramalkan variabel tak bebas Y.⁹⁴

⁹³ Muhammad Firdaus, *Op. cit.*, hlm. 130.

⁹⁴ Muhammad Firdaus, *Op. cit.*, hlm. 130-131.

c. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.⁹⁵

Kriteria dalam uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Taraf signifikan = 0,05
- 2) H_0 akan ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel independen (X) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- 3) H_a akan diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

c. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji signifikansi t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).⁹⁶

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial akan menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara

⁹⁵ Muhammad Firdaus, *Op. cit.*, hlm. 147.

⁹⁶ Muhammad Firdaus, *Op. cit.*, hlm. 146.

parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang

1. Sejarah Singkat Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang

Sekolah Islam Terpadu Auladi didirikan oleh Drs. Riduan seorang yang mempunyai latar belakang pendidikan yang mumpuni. Dengan pemikiran yang sangat matang serta tekad yang bulat sebuah perjuangan yang tidak sia – sia yang dilakukan Drs. Riduan beserta Istrinya Dra. Mariana untuk mendirikan sebuah lembaga pendidikan akhirnya berbuah manis. Pada dasarnya pendirian SIT Auladi dilatarbelakangi sebuah keprihatinan terhadap kurangnya pendidikan agama disekolah – sekolah umum serta kepedulian terhadap pendidikan anak, maka dari itu Drs. Riduan berinisiatif menggabungkan antara ilmu pengetahuan dengan ilmu agama menjadi satu kesatuan.

SIT Auladi diresmikan oleh SEKDA (Sekretaris Daerah) Kota Palembang H. Husni Thamrin pada tanggal 20 Mei 2006. Diawali dengan membuka TKIT (Taman Kanak – Kanak Islam Terpadu) yang meminjam gedung milik sebuah lembaga bimbingan belajar yang ada di Jl. A. yani untuk proses belajar mengajar yang dipakai pada sore hari dengan jumlah anak didik 22 anak serta dengan pengajar 5 orang. Dalam perkembangannya Drs. Riduan juga turut dibantu oleh beberapa orang yang peduli terhadap dunia pendidikan mereka diantaranya, Husni Latif, Supanut, Ismail.

Melihat keberhasilan atas di bukanya TKIT dan sesuai dengan banyaknya permintaan masyarakat, setahun kemudian Drs. Riduan membuka SDIT (Sekolah Dasar Islam Terpadu). Namun pihak lembaga memperhatikan kurangnya lokal untuk proses belajar mengajar lalu kemudian sekolah ini dipindahkan disimpang tangga takat plaju Palembang. Semakin berkembangnya SIT Auladi dan pada akhirnya sekolah ini mendirikan gedung sendiri di Jl. KH Azhari No. 1A Kel Tangga Takat Kec. SU II Palembang. Pada saat ini auladi membuka cabang di Pakjo dan Kenten.⁹⁷

2. Visi Dan Misi Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang

Visi dan misi Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang yaitu:⁹⁸

a. Visi Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang

Menjadi lembaga pendidikan islam yang mencetak generasi cerdas, yang mencintai Allah dan Rasulnya menguasai sains dan teknologi sehingga tegak kejayaan islam dan kaum muslimin.

b. Misi Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang

- 1) Membangun tradisi lingkungan sekolah yang berakhlak islami.
- 2) Membentuk generasi robbani yang hidup dengan Al-Quran dan Asunnah, berakhlak mulia, cerdas, terampil, berbadan sehat, dan kuat.

⁹⁷ <http://sditauladi.hol.es/index.php?page=content&act=menu&title=Sejarah%20Sekolah>, (diakses 26 Februari 2017).

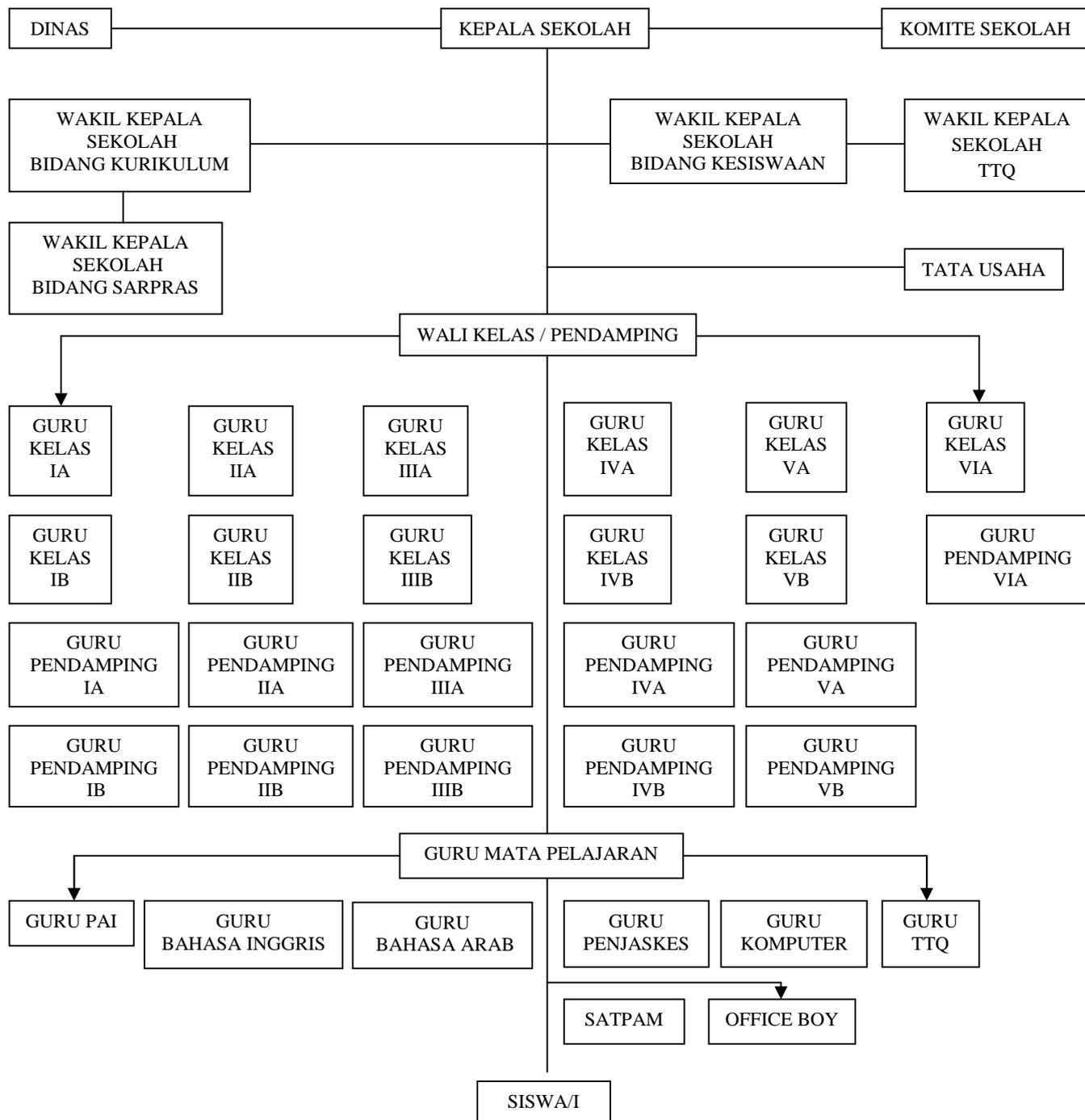
⁹⁸ <http://sditauladi.hol.es/index.php?page=content&act=menu&title=Sejarah%20Sekolah>, (diakses 26 Februari 2017).

- 3) Membangun dan mewujudkan strategi pembelajaran yang Menyenangkan, Efektif, dan Islami (MEI).
- 4) Mengembangkan potensi siswa sesuai minat dan bakat, menumbuhkan kreatifitas dan kemandirian siswa.
- 5) Mengenal dan berinteraksi dengan kemajuan teknologi, serta membekalinya dengan penguasaan sains.
- 6) Menyebarkan konsep dan model operasional pendidikan islam melalui jalinan silaturahmi.
- 7) Menjalin kerjasama yang harmonis dengan pihak yang memiliki kepedulian dengan dunia pendidikan.

3. Struktur Organisasi Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang

Gambar 4. 1

SEKOLAH ISLAM TERPADU AULADI PAKJO PALEMBANG



Sumber: Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang

B. Deskripsi Profil Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh rekrutmen, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang. Dalam penelitian ini diambil sebanyak 40 orang karyawan yang mencakup guru, administrasi, satpam dan office boy sebagai sampel penelitian.

Kemudian perlu ditambahkan bahwa dalam deskripsi profil responden ini maka yang ditekankan adalah berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan bidang pekerjaan .

C. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	11	27.5	27.5	27.5
Wanita	29	72.5	72.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan tabel 4.1, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang yang diambil sebagai responden yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah wanita, yaitu sebanyak 29 orang. Sedangkan sisanya adalah responden pria, yaitu sebanyak 11 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang yang diambil sebagai responden adalah wanita.

2. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden karyawan Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29 Tahun	27	67.5	67.5	67.5
30-39 Tahun	11	27.5	27.5	95.0
40-49 Tahun	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel 4. 2, memperlihatkan bahwa karyawan Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang sebagian besar berusia 20-29 tahun. Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa mayoritas responden berusia 20-29 tahun sebanyak 27 orang, responden yang berusia 30-39 tahun sebanyak 11 orang, dan responden berusia 40-49 tahun sebanyak 2 orang.

3. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan responden karyawan Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	2	5.0	5.0	5.0
	S1	34	85.0	85.0	90.0
	SMA	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel 4. 3, dapat dijelaskan bahwa sebagian besar pendidikan karyawan Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang yang diambil sebagai responden adalah S1 yaitu sebanyak 34 orang, D3 sebanyak 2 orang dan SMA sebanyak 4 orang.

4. Bidang Pekerjaan Responden

Adapun data mengenai bidang pekerjaan responden karyawan Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Bidang Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Administrasi	2	5.0	5.0	5.0
	Guru	33	82.5	82.5	87.5
	Office Boy	3	7.5	7.5	95.0
	Satpam	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel 4. 4, dapat dijelaskan bahwa sebagian besar bidang pekerjaan karyawan Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang yang diambil sebagai responden adalah guru yaitu sebanyak 33 orang, administrasi sebanyak 2 orang, satpam sebanyak 2 orang dan office boy sebanyak 3 orang.

D. Deskripsi Data Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari rekrutmen pendidikan, dan pelatihan sebagai variabel bebas (independen) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependen). Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebar. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4. 5 berikut ini:

Tabel 4. 5
Hasil Skor Kuesioner

Variabel	Item Pertanyaan	To tal SS	%	To tal S	%	To tal N	%	T o t a l T S	%	T o t a l S T S	%
Rekrutmen (X1)	Rekrutmen 1	4	10	22	55	14	35	0	0	0	0
	Rekrutmen 2	4	10	22	55	14	35	0	0	0	0
	Rekrutmen 3	12	30	28	70	0	0	0	0	0	0
	Rekrutmen 4	12	30	28	70	0	0	0	0	0	0
Pendidikan (X2)	Pendidikan 1	14	35	25	62,5	1	2,5	0	0	0	0
	Pendidikan 2	9	22,5	28	70	3	7,5	0	0	0	0
	Pendidikan 3	5	12,5	31	77,5	4	10	0	0	0	0
	Pendidikan 4	4	10	30	75	6	15	0	0	0	0
	Pendidikan 5	3	7,5	27	67,5	10	25	0	0	0	0
	Pendidikan 6	1	2,5	24	60	15	37,5	0	0	0	0
	Pendidikan 7	1	2,5	23	57,5	16	40	0	0	0	0

Pelatihan (X3)	Pelatihan 1	0	0	32	80	8	20	0	0	0	0
	Pelatihan 2	2	5	36	90	2	5	0	0	0	0
	Pelatihan 3	5	12,5	35	87,5	0	0	0	0	0	0
	Pelatihan 4	7	17,5	33	82,5	0	0	0	0	0	0
	Pelatihan 5	10	25	30	75	0	0	0	0	0	0
	Pelatihan 6	13	32,5	27	67,5	0	0	0	0	0	0
	Pelatihan 7	25	62,5	15	37,5	0	0	0	0	0	0
Kinerja (Y)	Kinerja 1	0	0	17	42,5	23	57,5	0	0	0	0
	Kinerja 2	1	2,5	29	72,5	10	25	0	0	0	0
	Kinerja 3	2	5	37	92,5	1	2,5	0	0	0	0
	Kinerja 4	3	7,5	37	92,5	0	0	0	0	0	0
	Kinerja 5	5	12,5	35	87,5	0	0	0	0	0	0
	Kinerja 6	9	22,5	31	77,5	0	0	0	0	0	0
	Kinerja 7	12	30	28	70	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

1. Rekrutmen

Data pada tabel di atas menunjukkan untuk variabel rekrutmen, item pertanyaan rekrutmen 1, 10% responden menyatakan sangat setuju merekrut karyawan melalui sumber internal (berasal dari sekolah itu sendiri), sedangkan sisanya 55% menyatakan setuju. Pada item pertanyaan rekrutmen 2, 10% responden menyatakan sangat setuju merekrut karyawan melalui sumber eksternal (iklan, outsourcing), sedangkan sisanya 55% menyatakan setuju. Pada item pertanyaan rekrutmen 3, 30% responden menyatakan sangat setuju prinsip rekrutmen yang ditetapkan sekolah sudah cukup jelas, sedangkan sisanya 70% menyatakan setuju. Pada item pertanyaan rekrutmen 4, 30% responden menyatakan sangat setuju proses rekrutmen dilaksanakan dengan tidak berbelit-belit, sedangkan sisanya 70% menyatakan setuju.

2. Pendidikan

Untuk variabel pendidikan, item pertanyaan pendidikan 1, 35% responden menyatakan sangat setuju pendidikan yang berkelanjutan dapat

meningkatkan pengetahuan, sedangkan sisanya 62,5% menyatakan setuju. Pada item pertanyaan pendidikan 2, 22,5% responden menyatakan sangat setuju pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian, sedangkan sisanya 70% menyatakan setuju. Pada item pertanyaan pendidikan 3, 12,5% responden menyatakan sangat setuju pendidikan akan membentuk kepribadian dengan lebih baik, sedangkan sisanya 77,5% menyatakan setuju. Pada item pertanyaan pendidikan 4, 10% responden menyatakan sangat setuju pendidikan akan membentuk pengembangan hasil kerja dengan lebih baik, sedangkan sisanya 75% menyatakan setuju. Pada item pertanyaan pendidikan 5, 7,5% responden menyatakan sangat setuju pendidikan yang baik membuat kualitas hasil kerja yang baik, sedangkan sisanya 67,5% menyatakan setuju. Pada item pertanyaan pendidikan 6, 2,5% responden menyatakan sangat setuju pendidikan yang baik membuat kuantitas hasil kerja yang baik, sedangkan sisanya 60% menyatakan setuju. Pada item pertanyaan pendidikan 7, 2,5% responden menyatakan sangat setuju media mendukung hasil kerja dengan lebih baik, sedangkan sisanya 57,5% menyatakan setuju.

3. Pelatihan

Untuk variabel pelatihan, item pertanyaan pelatihan 1, 80% responden menyatakan setuju kebutuhan pelatihan diperlukan untuk mencapai peningkatan kualitas sekolah. Pada item pertanyaan pelatihan 2, 5% responden menyatakan sangat setuju kebutuhan pelatihan diperlukan untuk mencapai peningkatan kuantitas sekolah, sedangkan sisanya 90%

menyatakan setuju. Pada item pertanyaan pelatihan 3, 12,5% responden menyatakan sangat setuju dalam program pelatihan, para peserta selalu mengikuti proses pelatihan secara keseluruhan, sedangkan sisanya 87,5% menyatakan setuju. Pada item pertanyaan pelatihan 4, 17,5% responden menyatakan sangat setuju dalam program pelatihan kondisi lingkungan ruangan pelatihan nyaman, sedangkan sisanya 82,5% menyatakan setuju. Pada item pertanyaan pelatihan 5, 25% responden menyatakan sangat setuju dalam program pelatihan, materi yang diberikan selalu lengkap, sedangkan sisanya 75% menyatakan setuju. Pada item pertanyaan pelatihan 6, 32,5% responden menyatakan sangat setuju pemberian pelatihan merupakan langkah terbaik dalam rangka mencegah terjadinya kecelakaan kerja di sekolah, sedangkan sisanya 67,5% menyatakan setuju. Pada item pertanyaan pelatihan 7, 62,5% responden menyatakan sangat setuju pelatihan yang pernah diikuti menambah rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja atau prestasi, sedangkan sisanya 37,5% menyatakan setuju.

4. Kinerja

Untuk variabel kinerja, item pertanyaan kinerja 1, 42,5% responden menyatakan setuju hasil kerja karyawan sudah memenuhi standard yang diinginkan sekolah. Pada item pertanyaan kinerja 2, 2,5% responden menyatakan sangat setuju pengetahuan akan pekerjaan dapat meningkatkan kualitas dari hasil kerja, sedangkan sisanya 72,5% menyatakan setuju. Pada item pertanyaan kinerja 3, 5% responden menyatakan sangat setuju pengetahuan akan pekerjaan dapat meningkatkan kuantitas dari hasil kerja,

sedangkan sisanya 92,5% menyatakan setuju. Pada item pertanyaan kinerja 4, 7,5% responden menyatakan sangat setuju mempunyai inisiatif dalam membuat rencana kerja, sedangkan sisanya 92,5% menyatakan setuju. Pada item pertanyaan kinerja 5, 12,5% responden menyatakan sangat setuju selalu mengerjakan tugas sesuai dengan intruksi yang diinginkan oleh sekolah, sedangkan sisanya 87,5% menyatakan setuju. Pada item pertanyaan kinerja 6, 22,5% responden menyatakan sangat setuju karyawan memiliki semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang diberikan oleh sekolah, sedangkan sisanya 77,5% menyatakan setuju. Pada item pertanyaan kinerja 7, 30% responden menyatakan sangat setuju selalu patuh pada tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan oleh sekolah, sedangkan sisanya 70% menyatakan setuju.

E. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Berikut hasil pengujiannya.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dengan $\alpha = 5\%$ dan menentukan nilai tabel koefisien korelasi (r) pada *degree of freedom* (df) = $n - k$, dalam hal ini n (jumlah responden) dan k (jumlah konstruk). Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $40-3$ atau $df = 37$ dengan $\alpha 0,05$ didapat $r_{\text{tabel}} 0,316$, jika r_{hitung} (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom

corrected item pertanyaan total correlation) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4. 6
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Pertanyaan Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
Rekrutmen (X1)	Rekrutmen 1	0,655	0,316	Valid
	Rekrutmen 2	0,655	0,316	Valid
	Rekrutmen 3	0,483	0,316	Valid
	Rekrutmen 4	0,483	0,316	Valid
Pendidikan (X2)	Pendidikan 1	0,708	0,316	Valid
	Pendidikan 2	0,770	0,316	Valid
	Pendidikan 3	0,782	0,316	Valid
	Pendidikan 4	0,805	0,316	Valid
	Pendidikan 5	0,820	0,316	Valid
	Pendidikan 6	0,791	0,316	Valid
	Pendidikan 7	0,788	0,316	Valid
Pelatihan (X3)	Pelatihan 1	0,464	0,316	Valid
	Pelatihan 2	0,493	0,316	Valid
	Pelatihan 3	0,652	0,316	Valid
	Pelatihan 4	0,733	0,316	Valid
	Pelatihan 5	0,777	0,316	Valid
	Pelatihan 6	0,753	0,316	Valid
	Pelatihan 7	0,584	0,316	Valid
Kinerja (Y)	Kinerja 1	0,685	0,316	Valid
	Kinerja 2	0,519	0,316	Valid
	Kinerja 3	0,530	0,316	Valid
	Kinerja 4	0,618	0,316	Valid
	Kinerja 5	0,698	0,316	Valid
	Kinerja 6	0,777	0,316	Valid
	Kinerja 7	0,778	0,316	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4. 6, dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} (0,316) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 7
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Alpha	Keterangan
Rekrutmen (X1)	4 Item Pertanyaan	0,762	Reliabel
Pendidikan (X2)	7 Item Pertanyaan	0,931	Reliabel
Pelatihan (X3)	7 Item Pertanyaan	0,861	Reliabel
Kinerja (Y)	7 Item Pertanyaan	0,866	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Dari keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* $>$ 0,60. Dengan demikian variabel (rekrutmen, pendidikan, pelatihan dan kinerja karyawan) dapat dikatakan reliabel.

F. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

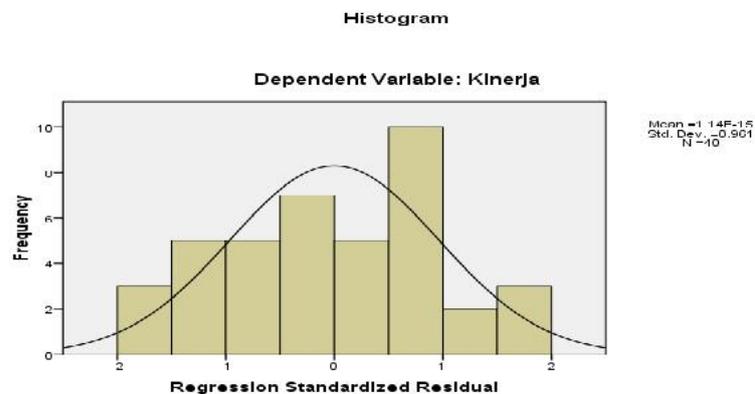
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat

penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel *test of normality* dengan menggunakan *Kolmogorof-Smirnov* nilai $\text{sig} > 0,05$, maka data berdistribusi normal. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

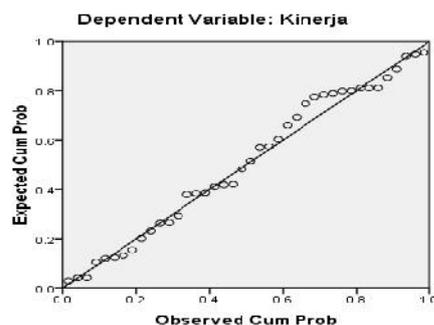
Gambar 4. 2

Grafik Histogram



Gambar 4. 3
Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan Tabel 4. 9 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar 0,000 < $\alpha = 0,05$, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara rekrutmen dan kinerja karyawan.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Linearitas Kinerja dan Pendidikan

	Sig.
Kinerja Karyawan *Pendidikan <i>Linearity</i>	0,000
<i>Deviation from Linearity</i>	0,173

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4. 10 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar 0,000 < $\alpha = 0,05$, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara pendidikan dan kinerja karyawan.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Linearitas Kinerja dan Pelatihan

	Sig.
Kinerja Karyawan *Pelatihan <i>Linearity</i>	0,000
<i>Deviation from Linearity</i>	0,023

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4. 11 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar 0,000 < $\alpha = 0,05$, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara pelatihan dan kinerja karyawan.

c) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda.

Tabel 4. 12
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.157	1.772		1.781	.083		
Rekrutmen	.223	.088	.179	2.519	.016	.702	1.424
Pendidikan	.371	.051	.545	7.251	.000	.630	1.587
Pelatihan	.375	.076	.380	4.913	.000	.596	1.678

a. Dependent Variable:

Kinerja

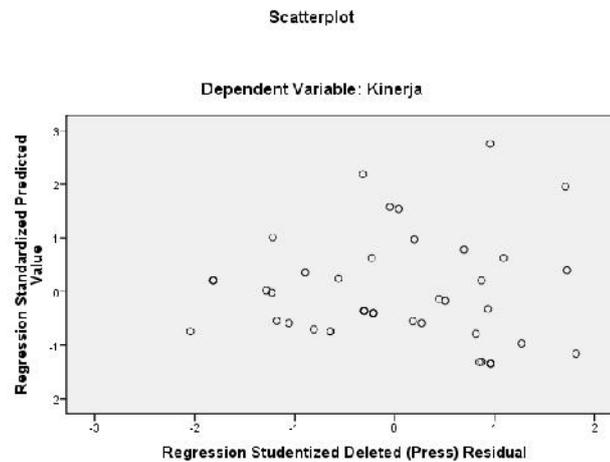
Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Dari hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan diketahui bahwa *variance inflation factor* (VIF) ketiga variabel, yaitu lebih kecil dari 10, sehingga bisa diduga bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

d) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Gambar 4. 4
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

2. Uji Hipotesis

a) Uji r (Korelasi)

Uji r (Korelasi) adalah analisis untuk menelaah hubungan antara dua peubah pengukur, jika ada keeratan hubungan linear antara kedua peubah tersebut dinyatakan dengan korelasi.

Tabel 4. 13
Correlation

		Kinerja
Rekrutmen	Pearson Correlation	.622 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Pendidikan	Pearson Correlation	.847 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Pelatihan	Pearson Correlation	.784 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40

** Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen rekrutmen (X1), pendidikan (X2), dan pelatihan (X3) terhadap satu variabel dependen kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan uji korelasi di atas antara rekrutmen (X1), pendidikan (X2), dan pelatihan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang dapat dilihat angka *pearson correlation* dengan keterangan sebagai berikut:

- 1) Variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang menunjukkan angka *pearson correlation* 0,622 hal ini menunjukkan kekuatan hubungan yang kuat karena angka *pearson correlation* mendekati 1 dan nilai signifikannya dibawah 0,05.

- 2) Variabel pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang menunjukkan angka *pearson correlation* 0,847 hal ini menunjukkan kekuatan hubungan yang kuat karena angka *pearson correlation* mendekati 1 dan nilai signifikannya dibawah 0,05.
- 3) Variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang menunjukkan angka *pearson correlation* 0,784 hal ini menunjukkan kekuatan hubungan yang kuat karena angka *pearson correlation* mendekati 1 dan nilai signifikannya dibawah 0,05.

b) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (rekrutmen, pendidikan, dan pelatihan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil olahan statistik yang dibantu program SPSS menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen 86,1%, sedang yang 13,9% sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini (tidak diteliti).

Tabel 4. 14
Uji Pengaruh Secara Simultan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.934 ^a	.872	.861	.78286	1.878

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

c) Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Sebelum membahas secara parsial pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, terlebih dahulu dilakukan pengujian secara simultan. Uji simultan ini, bertujuan untuk menguji apakah hipotesis yang menjelaskan “rekrutmen, pendidikan, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang”.

Uji simultan, ditunjukkan dengan hasil pertimbangan F test yang menunjukkan nilai 81,494 dengan tingkat probabilitas 0,000 yang jauh dibawah alpha 5%. Hal itu berarti bahwa secara bersama-sama variabel independen rekrutmen, pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 yang menyatakan “secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel rekrutmen, pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang” tidak diterima yang berarti menerima H_a yang berbunyi “secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel rekrutmen, pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang”. Artinya hipotesis 4 terbukti.

Tabel 4. 15
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149.837	3	49.946	81.494	.000 ^a
	Residual	22.063	36	.613		
	Total	171.900	39			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

d) Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji signifikansi t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial. Uji signifikansi t ini, dalam hasil perhitungan statistik *Ordinary Least Square* (OLS) ditunjukkan dengan t hitung. Secara terperinci hasil t hitung dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 16
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.157	1.772		1.781	.083
	Rekrutmen	.223	.088	.179	2.519	.016
	Pendidikan	.371	.051	.545	7.251	.000
	Pelatihan	.375	.076	.380	4.913	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = (n - 1)$ atau $(40-1) = 39$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,02269. Berdasarkan

tabel 4. 16 diatas, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

1) Variabel Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,519$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,519 > 2,02269$) dengan signifikan $0,016 < 0,05$ maka H_o ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis 1 terbukti.

2) Variabel Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} = 7,251$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,251 > 2,02269$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_o ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara pendidikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis 2 terbukti.

3) Variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,913$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,913 > 2,02269$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_o ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis 3 terbukti.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Dari tabel 4. 16, dapat diketahui hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel rekrutmen sebesar 0,223, untuk variabel pendidikan sebesar 0,371, dan untuk variabel pelatihan sebesar 0,375 dengan konstanta sebesar 3,157 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,157 + 0,223 X_1 + 0,371 X_2 + 0,375 X_3$$

Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

a) Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang

Hasil uji empiris pengaruh antara rekrutmen terhadap kinerja, menunjukkan nilai t hitung 2,519 lebih besar dari t tabel 2,02269 dan p value (Sig) sebesar 0,016 yang dibawah alpha 5%. Artinya bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang. Hasil penelitian tidak dapat menolak hipotesis yang menyatakan “rekrutmen berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang”.

Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel rekrutmen menunjukkan angka sebesar 0,223 yang artinya adalah besaran koefisien rekrutmen terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 22,3%.

b) Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang

Hasil uji empiris pengaruh antara pendidikan terhadap kinerja, menunjukkan nilai t hitung 7,251 lebih besar dari t tabel 2,02269 dan p value (Sig) sebesar 0,000 yang dibawah alpha 5%. Artinya bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang. Hasil penelitian tidak dapat menolak hipotesis yang menyatakan “pendidikan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang”.

Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel pendidikan menunjukkan angka sebesar 0,371 yang artinya adalah besaran koefisien pendidikan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 37,1%.

c) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang

Hasil uji empiris pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja, menunjukkan nilai t hitung 4,913 lebih besar dari t tabel 2,02269 dan p value (Sig) sebesar 0,000 yang dibawah alpha 5%. Artinya bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang. Hasil penelitian tidak dapat menolak hipotesis yang menyatakan “pelatihan berpengaruh

signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang”.

Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel pelatihan menunjukkan angka sebesar 0,375 yang artinya adalah besaran koefisien pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 37,5%.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas, maka secara keseluruhan pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan rekrutmen akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini sesuai dengan teori Singodimedjo, mengatakan rekrutmen merupakan suatu proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.⁹⁹ Dengan penelitian Lilis Muayyidah (2015) dan Nurul Hidayah (2016) yang menyimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.

Jadi, dari penjelasan secara teori dan hasil statistik dari penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen yang dilakukan oleh Sekolah Islam

⁹⁹ Edy Sutrisno, *Op. cit.*, hlm. 45.

Terpadu Auladi Pakjo Palembang memiliki pengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen yang dilakukan oleh Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang dilakukan dengan proses rekrutmen yang tepat dengan dilandasi perencanaan yang matang sehingga mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan positif pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang.

2) Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa pendidikan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan pendidikan akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini sesuai dalam UU-RI No. 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 telah ditetapkan antara lain bahwa “ pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang”.¹⁰⁰ Dengan penelitian Fitri Keumala Hayati Noor, Nasir Aziz dan Mukhlis Yunus (2012) dan Dwi Indah Rosanti dan Budiyanto (2014) yang menyimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.

Jadi, dari penjelasan secara teori dan hasil statistik dari penelitian menunjukkan bahwa pendidikan yang dilakukan oleh Sekolah Islam

¹⁰⁰ Umar Tirtarahardja & S. L. La Sulo, *Op. cit.*, hlm. 129.

Terpadu Auladi Pakjo Palembang memiliki pengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa pendidikan yang dilakukan oleh Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang kepada karyawan memiliki peranan yang sangat penting sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina dan mengembangkan kemampuan karyawan yang sangat menentukan dalam keberhasilan Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang di masa yang akan datang sehingga mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan positif pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang.

3) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan pelatihan akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini sesuai dengan teori As'ad mengemukakan pelatihan menyangkut usaha-usaha yang berencana yang diselenggarakan agar dicapai penguasaan akan keterampilan, pengetahuan, dan sikap-sikap yang relevan terhadap pekerjaan.¹⁰¹ Dengan penelitian Rony Salinding (2011) dan Azizah Nur Rahmayani (2014) yang menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.

Jadi, dari penjelasan secara teori dan hasil statistik dari penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan oleh Sekolah Islam

¹⁰¹ Edy Sutrisno, *Op. cit.* hlm. 67.

Terpadu Auladi Pakjo Palembang memiliki pengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan oleh Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang kepada karyawan dilakukan dengan teknik pelatihan yang benar, persiapan, dan perencanaan yang matang, serta komitmen terhadap esensi pelatihan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan positif pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang.

4) Variabel Rekrutmen, Pendidikan, Dan Pelatihan Yang Paling Berpengaruh Kuat Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang

Variabel rekrutmen (X1), pendidikan (X2) dan pelatihan (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang. Di antara ketiga variabel tersebut variabel pendidikan yang paling kuat memiliki pengaruh signifikan positif karena dapat terlihat dari hasil uji empiris pengaruh antara pendidikan terhadap kinerja, menunjukkan nilai t hitung 7,251 dan p value (Sig) sebesar 0,000 yang dibawah alpha 5%.

Jadi, dari penjelasan secara teori dan hasil statistik dari penelitian menunjukkan bahwa variabel rekrutmen (X1), pendidikan (X2) dan pelatihan (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang. Diantara ketiga variabel tersebut variabel pendidikan yang paling kuat memiliki pengaruh signifikan positif maka berdasarkan analisis tersebut

menunjukkan bahwa pendidikan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang memiliki peranan yang besar dibandingkan variabel lainnya dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang. Hal ini berdasarkan pendidikan memiliki peranan yang sangat penting sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina dan mengembangkan kemampuan karyawan yang sangat menentukan dalam keberhasilan Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang di masa yang akan datang. Maka hal tersebut mempengaruhi signifikan positif yang paling kuat dibandingkan variabel lain terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang.

5) Pengaruh Rekrutmen (X1), Pendidikan (X2) , Dan Pelatihan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang

Berdasarkan hasil pengujian, pengaruh variabel independen (rekrutmen, pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Diketahui bahwa variabel independen (rekrutmen, pendidikan dan pelatihan) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan variabel independen (rekrutmen, pendidikan dan pelatihan) akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini sesuai dengan penelitian Nurul Hidayah (2016) dan Fitri Keumala Hayati Noor, Nasir Aziz dan Mukhlis Yunus (2012) yang menyimpulkan bahwa pengaruh variabel independen (rekrutmen,

pendidikan dan pelatihan) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.

Jadi, dari penjelasan secara teori dan hasil statistik dari penelitian menunjukkan bahwa variabel rekrutmen (X1), pendidikan (X2) dan pelatihan (X3) Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang memiliki pengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel rekrutmen, pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama saling mempengaruhi terhadap kinerja karyawan Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang. Hal ini menunjukkan dari berbagai proses rekrutmen, pendidikan dan pelatihan dilakukan dengan benar, tepat dan perencanaan yang matang untuk membentuk, mempersiapkan, membina dan mengembangkan kemampuan karyawan yang sangat menentukan dalam keberhasilan Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang di masa yang akan datang. Maka semua variabel independen tersebut secara bersama-sama saling mempengaruhi signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Rekrutmen, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang, simpulannya adalah sebagai berikut:

1. Rekrutmen berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan rekrutmen akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan secara signifikan.
2. Pendidikan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan pendidikan akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan secara signifikan.
3. Pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan pelatihan akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan secara signifikan.
4. Rekrutmen, Pendidikan dan Pelatihan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen, pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama saling berhubungan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan diatas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dengan melihat hasil analisis regresi berganda dimana variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel rekrutmen, pendidikan dan pelatihan. Maka dapat dipertimbangkan oleh Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang untuk mempertahankan dan meningkatkan proses rekrutmen, pendidikan, dan pelatihan di Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang sehingga kinerja karyawan semakin berkembang dan meningkat.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan sebagai pembanding untuk penelitian sejenis lainnya yang bisa digunakan yang semestinya bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, Maman, dkk, *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2011.
- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim, *MANAJEMEN SYARIAH , Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.
- Arifin, Muzayyin, *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012.
- Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam dan Ekonomi Islam UIN Raden Fatah Palembang, TIM Penyusun, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Palembang, 2016.
- Firdaus, Muhammad, *Ekonometrika, Suatu Pendekatan Aplikatif*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.
- Ghazali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005.
- Ghozali, Model Persamaan Structural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS Ver. 5.0, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2008.
- Irianto, Agus, *Statistik Konsep Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya, Edisi Kedua*, Jakarta: Kencana, 2014.
- Prabu, Mangkunegara, Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- S. L. La Sulo, Umar Tirtarahardja, *Pengantar Pendidikan*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012.
- Samsudin, Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009.
- Umiyati Idris, Syahirman Yusi, *STATISTIKA untuk Ekonomi dan Penelitian*, Palembang: Penerbit Citrabooks Indonesia, 2010.

Zainal, Veithzal Rivai, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

DAFTAR WEBSITE

- Budiyanto, Dwi Indah Rosanti, Pengaruh Pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Lati Prayogi, *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 11*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, 2014.
- Hayati Noor, Fitri Keumala, dkk, Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Banda Aceh, *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1, No. 1, ISSN 2302-0199, pp. 234- 250*, Banda Aceh: Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, 2012.
- Hidayah, Nurul, “Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Jatim, Tbk Cabang Kediri”, *Skripsi*, Kediri: Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri, 2016.
- Muayyidah, Lilis, “Analisis Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di BMT UGT Pusat Sidogiri Bangil”, *Skripsi*, Surabaya: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel, 2015.
- R. Nababan, Yohanes, dkk, Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado, *Jurnal EMBA Vol.4 No.3*, Manado: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi, 2016.
- Rahmayani, Azizah Nur, “Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan BMT-UGT Sidogiri Di Surabaya”, *JESTT Vol. 1 No. 1*, Surabaya: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga, 2014.
- Rina Devita Sari, Perengki Susanto, Pengaruh Pendidikan dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang, *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis Volume 2, Nomor*, Padang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, 2013.
- Salinding, Rony, “Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Erajaya Swasembada Cabang Makassar”, *Skripsi*, Makassar: Fakultas Ekonomi, 2011.
- Supatmi, Mamik Eko, dkk, “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan”, *Jurnal Profit Volume 7 No . 1*, Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Yullyanti, Ellyta, “Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai”, *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi Volume 16, Nomor 3*, 2009.

<http://sditauladi.hol.es/index.php?page=content&act=menu&title=Sejarah%20Sekolah>, (diakses 26 Februari 2017).

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

BIODATA

Identitas Diri

Nama : Merry Safrina
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 23 Mei 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Orang Tua
Ayah : Syafruddin
Ibu : Amirna
Alamat : Jl. Sei Selan Lr. Akbar Rt. 2 Rw. 1 No. 105 Kel.
Siring Agung Kec. Ilir Barat 1 Pakjo Palembang
Phone : 0896-7319-2853
E-mail : safrina.merry@gmail.com

Riwayat Pendidikan

- ❖ Pendidikan Formal
 - 2001-2007 : SDN 18 Palembang
 - 2007-2010 : SMPN 33 Palembang
 - 2010-2013 : SMAN 11 Palembang
 - 2013-2017 : S1 (Ekonomi Islam) UIN Raden Fatah Palembang

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

Palembang, April 2017

Merry Safrina

LAMPIRAN 2

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara/ I

Di Tempat

Dengan Hormat,

Kuesioner ini ditujukan untuk membantu pengumpulan data penelitian guna menyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang”. Sebagai salah satu syarat bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan studi program S1 Jurusan Ekonomi Islam di Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Untuk itu saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara / I untuk bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

(Merry Safrina)

NIM: 13190168

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Pria Wanita
3. Usia : 20-29 Th 30-39 Th 40-49 Th 50-59 Th 60-69 Th 70-79 Th 80-89 Th 90-99 Th
4. Pendidikan : SMP SMA Diploma S1 S2 S3
5. Bidang Pekerjaan :

*Berilah tanda centang () pada jawaban yang sesuai dengan Bapak/ Ibu/ Saudara/I

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah jawaban yang sesuai dengan pernyataan berikut dengan cara memberi tanda centang () pada kolom yang tersedia.

Keterangan pilihan jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut:

SS	Sangat Setuju
S	Setuju
N	Netral
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

C. PERTANYAAN

KUESIONER

Rekrutmen						
NO	Keterangan	SS	S	N	TS	STS
1	Sekolah merekrut karyawan melalui sumber internal (berasal dari sekolah itu sendiri).					
2	Sekolah merekrut karyawan melalui sumber eksternal (iklan, outsourcing).					
3	Prinsip rekrutmen yang ditetapkan Sekolah sudah cukup jelas.					
4	Proses rekrutmen dilaksanakan dengan tidak berbelit-belit.					

Pendidikan						
NO	Keterangan	SS	S	N	TS	STS
5	Pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan pengetahuan.					
6	Pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian.					
7	Pendidikan akan membentuk kepribadian dengan lebih baik.					
8	Pendidikan akan membentuk pengembangan hasil kerja dengan lebih baik.					
9	Pendidikan yang baik membuat kualitas hasil kerja yang baik.					
10	Pendidikan yang baik membuat kuantitas hasil kerja yang baik.					
11	Media mendukung hasil kerja dengan lebih baik.					

Pelatihan						
NO	Keterangan	SS	S	N	TS	STS
12	Kebutuhan pelatihan diperlukan untuk mencapai peningkatan kualitas Sekolah.					
13	Kebutuhan pelatihan diperlukan untuk mencapai peningkatan kuantitas Sekolah.					
14	Dalam program pelatihan, para peserta selalu mengikuti proses pelatihan secara keseluruhan.					

15	Dalam program pelatihan kondisi lingkungan ruangan pelatihan nyaman.					
16	Dalam program pelatihan, materi yang diberikan selalu lengkap.					
17	Pemberian pelatihan merupakan langkah terbaik dalam rangka mencegah terjadinya kecelakaan kerja di Sekolah.					
18	Pelatihan yang pernah diikuti menambah rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja atau prestasi.					

Kinerja						
NO	Keterangan	SS	S	N	TS	STS
19	Hasil kerja karyawan sudah memenuhi standard yang diinginkan Sekolah.					
20	Pengetahuan akan pekerjaan dapat meningkatkan kualitas dari hasil kerja.					
21	Pengetahuan akan pekerjaan dapat meningkatkan kuantitas dari hasil kerja.					
22	Mempunyai inisiatif dalam membuat rencana kerja.					
23	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan intruksi yang diinginkan oleh Sekolah.					
24	Karyawan memiliki semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang diberikan oleh Sekolah.					
25	Saya selalu patuh pada tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan oleh Sekolah.					

LAMPIRAN 3

**Daftar Seluruh Jawaban Angket
Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Rekrutmen, Pendidikan Dan
Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Islam Terpadu Auladi
Pakjo Palembang**

NO RES PON DEN	J K	U	P D D K	B P	REKRUTMEN				PENDIDIKAN						PELATIHAN						KINERJA							
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	2	2	1	1	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
2	1	1	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	1	2	1	1	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4
4	1	2	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	1	2	1	1	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4
6	1	1	1	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4
7	1	1	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4
8	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
9	2	1	1	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
10	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
11	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4
12	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
13	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
14	1	1	1	1	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4
15	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
16	1	1	1	1	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
17	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
18	2	2	1	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4
19	1	1	1	1	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5
20	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	1	1	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
22	1	1	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
23	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4
24	1	2	1	2	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4
25	2	2	1	1	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	1	1	1	1	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4
27	1	1	2	2	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
28	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4

29	1	1	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4
30	1	1	1	1	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
31	1	1	1	1	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	1	1	1	1	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
33	2	2	1	1	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
34	2	2	2	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
35	2	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
36	2	1	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
37	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
38	1	1	1	1	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
39	1	1	1	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
40	2	1	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5

NO RESPONDEN	REKRUTMEN	PENDIDIKAN	PELATIHAN	KINERJA
	(X1)	(X2)	(X3)	(Y)
1	18	32	32	31
2	14	25	27	27
3	14	22	29	26
4	14	25	28	27
5	14	22	29	26
6	16	21	29	26
7	14	26	29	26
8	16	25	28	25
9	18	28	29	28
10	16	25	28	26
11	16	24	30	26
12	16	27	27	27
13	16	24	26	26
14	18	23	29	26
15	16	26	27	26
16	14	29	27	27
17	16	28	27	27
18	16	29	29	27
19	18	28	31	29
20	16	28	28	28
21	14	28	28	27

22	14	28	26	27
23	16	26	29	27
24	14	29	29	27
25	18	26	28	28
26	16	28	30	27
27	16	30	28	29
28	16	28	29	27
29	14	26	29	27
30	14	30	30	28
31	18	28	27	28
32	16	30	29	30
33	18	30	31	29
34	18	28	31	30
35	16	29	32	30
36	16	29	33	30
37	20	33	33	32
38	16	31	34	31
39	18	33	33	33
40	20	35	34	34

LAMPIRAN 4

Tanggapan Responden terhadap masing-masing item pertanyaan

Sekolah merekrut karyawan melalui sumber internal (berasal dari sekolah itu sendiri)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	14	35.0	35.0	35.0
Setuju	22	55.0	55.0	90.0
Sangat Setuju	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sekolah merekrut karyawan melalui sumber eksternal (iklan, outsourcing)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	14	35.0	35.0	35.0
Setuju	22	55.0	55.0	90.0
Sangat Setuju	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Prinsip rekrutmen yang ditetapkan Sekolah sudah cukup jelas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	28	70.0	70.0	70.0
Sangat Setuju	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Proses rekrutmen dilaksanakan dengan tidak berbelit-belit

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	28	70.0	70.0	70.0
Sangat Setuju	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan pengetahuan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	1	2.5	2.5	2.5
Setuju	25	62.5	62.5	65.0
Sangat Setuju	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	3	7.5	7.5	7.5
Setuju	28	70.0	70.0	77.5
Sangat Setuju	9	22.5	22.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Pendidikan akan membentuk kepribadian dengan lebih baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	4	10.0	10.0	10.0
Setuju	31	77.5	77.5	87.5
Sangat Setuju	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Pendidikan akan membentuk pengembangan hasil kerja dengan lebih baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	6	15.0	15.0	15.0
Setuju	30	75.0	75.0	90.0
Sangat Setuju	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Pendidikan yang baik membuat kualitas hasil kerja yang baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	10	25.0	25.0	25.0
Setuju	27	67.5	67.5	92.5
Sangat Setuju	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Pendidikan yang baik membuat kuantitas hasil kerja yang baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	15	37.5	37.5	37.5
Setuju	24	60.0	60.0	97.5
Sangat Setuju	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Media mendukung hasil kerja dengan lebih baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	16	40.0	40.0	40.0
Setuju	23	57.5	57.5	97.5
Sangat Setuju	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Kebutuhan pelatihan diperlukan untuk mencapai peningkatan kualitas Sekolah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	8	20.0	20.0	20.0
Setuju	32	80.0	80.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Kebutuhan pelatihan diperlukan untuk mencapai peningkatan kuantitas Sekolah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	2	5.0	5.0	5.0
Setuju	36	90.0	90.0	95.0
Sangat Setuju	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Dalam program pelatihan, para peserta selalu mengikuti proses pelatihan secara keseluruhan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	35	87.5	87.5	87.5
Sangat Setuju	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Dalam program pelatihan kondisi lingkungan ruangan pelatihan nyaman

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	33	82.5	82.5	82.5
Sangat Setuju	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Dalam program pelatihan, materi yang diberikan selalu lengkap

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	30	75.0	75.0	75.0
Sangat Setuju	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Pemberian pelatihan merupakan langkah terbaik dalam rangka mencegah terjadinya kecelakaan kerja di Sekolah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	27	67.5	67.5	67.5
Sangat Setuju	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Pelatihan yang pernah diikuti menambah rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja atau prestasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	15	37.5	37.5	37.5
Sangat Setuju	25	62.5	62.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Hasil kerja karyawan sudah memenuhi standard yang diinginkan Sekolah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	23	57.5	57.5	57.5
Setuju	17	42.5	42.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Pengetahuan akan pekerjaan dapat meningkatkan kualitas dari hasil kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	10	25.0	25.0	25.0
Setuju	29	72.5	72.5	97.5
Sangat Setuju	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Pengetahuan akan pekerjaan dapat meningkatkan kuantitas dari hasil kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	1	2.5	2.5	2.5
Setuju	37	92.5	92.5	95.0
Sangat Setuju	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Mempunyai inisiatif dalam membuat rencana kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	37	92.5	92.5	92.5
Sangat Setuju	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan intruksi yang diinginkan oleh Sekolah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	35	87.5	87.5	87.5
Sangat Setuju	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Karyawan memiliki semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang diberikan oleh Sekolah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	31	77.5	77.5	77.5
Sangat Setuju	9	22.5	22.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Saya selalu patuh pada tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan oleh Sekolah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	28	70.0	70.0	70.0
Sangat Setuju	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kuesioner

1. Rekrutmen

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Rekrutmen1	12.3500	1.464	.655	.651
Rekrutmen2	12.3500	1.464	.655	.651
Rekrutmen3	11.8000	2.010	.483	.746
Rekrutmen4	11.8000	2.010	.483	.746

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.1000	2.862	1.69161	4

2. Pendidikan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pendidikan1	23.2250	7.256	.708	.928
Pendidikan2	23.4000	7.067	.770	.922
Pendidikan3	23.5250	7.281	.782	.921
Pendidikan4	23.6000	7.118	.805	.919
Pendidikan5	23.7250	6.871	.820	.917
Pendidikan6	23.9000	7.015	.791	.920
Pendidikan7	23.9250	6.994	.788	.920

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
27.5500	9.536	3.08802	7

3. Pelatihan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pelatihan1	25.5000	3.641	.464	.864
Pelatihan2	25.3000	3.805	.493	.859
Pelatihan3	25.1750	3.584	.652	.841
Pelatihan4	25.1250	3.343	.733	.828
Pelatihan5	25.0500	3.126	.777	.819
Pelatihan6	24.9750	3.051	.753	.823
Pelatihan7	24.6750	3.251	.584	.851

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
29.3000	4.523	2.12675	7

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja1	24.5250	2.974	.685	.843
Kinerja2	24.1750	3.276	.519	.869
Kinerja3	23.9250	3.763	.530	.863
Kinerja4	23.8750	3.702	.618	.855
Kinerja5	23.8250	3.430	.698	.842
Kinerja6	23.7250	3.076	.777	.827
Kinerja7	23.6500	2.951	.778	.826

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
27.9500	4.408	2.09945	7

LAMPIRAN 6

Statistik Deskriptif Untuk 40 Responden Pada Karyawan Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang

Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	11	27.5	27.5	27.5
Wanita	29	72.5	72.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Klasifikasi Berdasarkan Usia

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29 Tahun	27	67.5	67.5	67.5
30-39 Tahun	11	27.5	27.5	95.0
40-49 Tahun	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Klasifikasi Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	2	5.0	5.0	5.0
S1	34	85.0	85.0	90.0
SMA	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Klasifikasi Berdasarkan Bidang Pekerjaan
Bidang Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Administrasi	2	5.0	5.0	5.0
Guru	33	82.5	82.5	87.5
Office Boy	3	7.5	7.5	95.0
Satpam	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

LAMPIRAN 7

Output Regresi Linier Berganda 40 Responden Uji Pengaruh Rekrutmen, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	27.9500	2.09945	40
Rekrutmen	16.1000	1.69161	40
Pendidikan	27.5500	3.08802	40
Pelatihan	29.3000	2.12675	40

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan, Rekrutmen, Pendidikan ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.157	1.772		1.781	.083
	Rekrutmen	.223	.088	.179	2.519	.016
	Pendidikan	.371	.051	.545	7.251	.000
	Pelatihan	.375	.076	.380	4.913	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

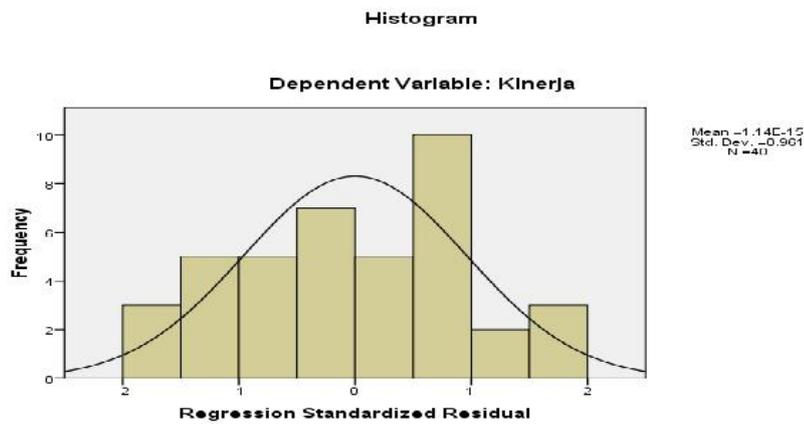
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	25.3115	33.3444	27.9500	1.96009	40
Residual	-1.49444	1.32614	.00000	.75215	40
Std. Predicted Value	-1.346	2.752	.000	1.000	40
Std. Residual	-1.909	1.694	.000	.961	40

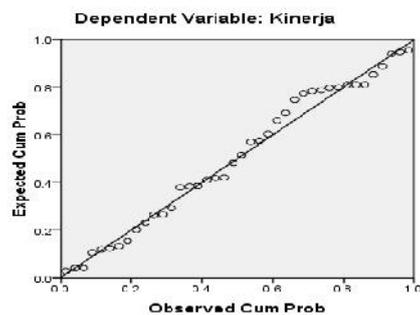
a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.75214799
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.058
	Negative	-.108
Kolmogorov-Smirnov Z		.684
Asymp. Sig. (2-tailed)		.738
a. Test distribution is Normal.		

2. Uji Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Rekrutmen	40	100.0%	0	.0%	40	100.0%
Kinerja * Pendidikan	40	100.0%	0	.0%	40	100.0%
Kinerja * Pelatihan	40	100.0%	0	.0%	40	100.0%

Kinerja * Rekrutmen

Report

Kinerja

Rekrutmen	Mean	N	Std. Deviation
14	26.8182	11	.60302
16	27.5000	18	1.75734
18	29.1111	9	2.02759
20	33.0000	2	1.41421
Total	27.9500	40	2.09945

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Rekrutmen	Between Groups	(Combined)	80.875	3	26.958	10.662	.000
		Linearity	66.581	1	66.581	26.332	.000
		Deviation from Linearity	14.294	2	7.147	2.827	.072
	Within Groups		91.025	36	2.528		
	Total		171.900	39			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Rekrutmen	.622	.387	.686	.470

Kinerja * Pendidikan

Report

Kinerja

Pendidikan	Mean	N	Std. Deviation
21	26.0000	1	.
22	26.0000	2	.00000
23	26.0000	1	.
24	26.0000	2	.00000
25	26.2500	4	.95743
26	26.8000	5	.83666
27	27.0000	1	.
28	27.8000	10	1.03280
29	28.2000	5	1.64317
30	29.0000	4	.81650
31	31.0000	1	.
32	31.0000	1	.
33	32.5000	2	.70711
35	34.0000	1	.
Total	27.9500	40	2.09945

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Pendidikan	Between Groups	(Combined)	143.450	13	11.035	10.084	.000
		Linearity	123.256	1	123.256	112.641	.000
		Deviation from Linearity	20.194	12	1.683	1.538	.173
	Within Groups		28.450	26	1.094		
	Total		171.900	39			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Pendidikan	.847	.717	.914	.834

Kinerja * Pelatihan
Report

Kinerja

Pelatihan	Mean	N	Std. Deviation
26	26.5000	2	.70711
27	27.0000	6	.63246
28	27.1429	7	1.34519
29	26.9167	12	1.16450
30	27.0000	3	1.00000
31	29.3333	3	.57735
32	30.5000	2	.70711
33	31.6667	3	1.52753
34	32.5000	2	2.12132
Total	27.9500	40	2.09945

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Pelatihan	Between Groups	(Combined)	131.293	8	16.412	12.529	.000
		Linearity	105.780	1	105.780	80.754	.000
		Deviation from Linearity	25.513	7	3.645	2.782	.023
	Within Groups		40.607	31	1.310		
	Total		171.900	39			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Pelatihan	.784	.615	.874	.764

3. Multikolinearitas

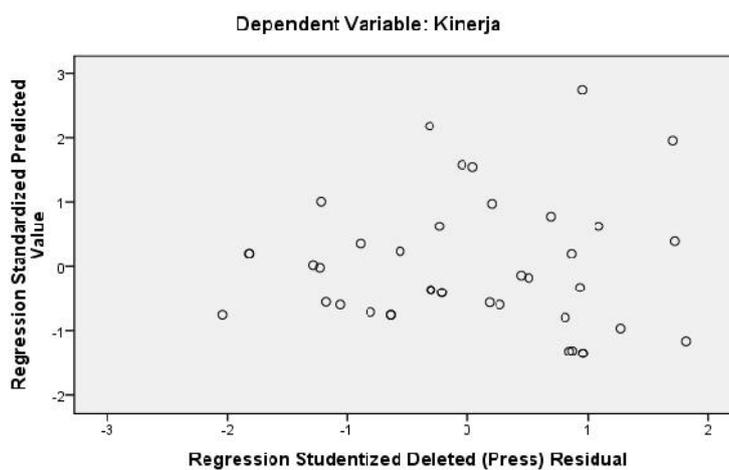
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.157	1.772		1.781	.083		
	Rekrutmen	.223	.088	.179	2.519	.016	.702	1.424
	Pendidikan	.371	.051	.545	7.251	.000	.630	1.587
	Pelatihan	.375	.076	.380	4.913	.000	.596	1.678

a. Dependent Variable: Kinerja

4. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Uji Hipotesis

1. Uji r (Korelasi)

Correlations

		Kinerja
Rekrutmen	Pearson Correlation	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Pendidikan	Pearson Correlation	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Pelatihan	Pearson Correlation	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40

2. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.934 ^a	.872	.861	.78286	1.878

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja

3. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149.837	3	49.946	81.494	.000 ^a
	Residual	22.063	36	.613		
	Total	171.900	39			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja

4. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.157	1.772		1.781	.083
	Rekrutmen	.223	.088	.179	2.519	.016
	Pendidikan	.371	.051	.545	7.251	.000
	Pelatihan	.375	.076	.380	4.913	.000

a. Dependent Variable: Kinerja