

NEPOTISME PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA PENDIDIK

Illa Zahrohluthfita¹

Ana Rizqiyah²

Institut Agama Islam Bani Fattah Jombang

¹ ila.zhafita@gmail.com

² anarizqiyah0@gmail.com

ABSTRACT/ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pandangan dan penilaian nepotisme dalam proses rekrutmen dan seleksi, apakah nepotisme selalu merugikan atau dapat menguntungkan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan melalui pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah kinerja pendidik Madrasah Tsanawiyah Fattah Hasyim Bahrul 'Ulum Tambakberas Jombang tahun 2021. Data yang telah dikumpulkan melalui wawancara, observasi, data angket kemudian dianalisis menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pendidik melalui proses rekrutmen dan seleksi, hal ini dapat dilihat melalui hasil observasi dan angket yang dilakukan bahwa nepotisme dapat berdampak positif jika mata pelajaran yang dipilih benar-benar memiliki kemampuan dan kapasitas yang baik. Nepotisme dapat bermanfaat jika memberikan atau membuat kinerja pendidik menjadi lebih baik. Nepotisme dikatakan menguntungkan karena dapat meningkatkan proses rekrutmen dan seleksi. Inilah potensi nepotisme. Untuk menjawab rumusan masalah, penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linier berganda dan uji asumsi klasik dengan bantuan SPSS 22 for windows. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan tipe regresi berganda, yang menggunakan teknik random sampling. Jumlah sampel adalah 20 pendidik.

Kata Kunci: Proses Seleksi Rekrutmen, Kinerja Pendidik

Pendahuluan

Pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya leader perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan nasional, oleh karena itu kualitas Sumber Daya Manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.¹ Adapun aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari : perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan bisa mengelola Sumber Daya Manusia yang baik secara efektif dan efisien. Menurut Handoko Rekrutmen

¹ Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong, Silcyjeova Moniharapon, *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo*, (Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol. 16. No. 04. Tahun 2016), 454.

merupakan proses pencarian dan “pemikiran” para calon pelamar yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan. Adapun manfaat rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “*the Right Man on The Right Place*”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.²

Penelitian oleh Muhammad Aji Nugroho, dengan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar*” tahun 2012. Skripsi ini menyinggung pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin di Makassar, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti dan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah seleksi, alasannya karena variabel rekrutmen, sehingga hipotesis kedua dapat dikatakan terbukti³

Rekrutmen kinerja pendidik merupakan suatu aktivitas manajemen yang mengupaya didapatkannya seorang atau lebih calon pegawai yang betul-betul potensial untuk menduduki posisi tertentu disebuah lembaga. Sebagai bagian ini organisasi seluruh sumber daya manusia (SDM) yang ada memang harus mendapatkan perhatian, karena mereka akan memberikan kontribusinya masing-masing dalam pencapaian tujuan organisasi.⁴

Berdasarkan Latar Belakang di atas, masalah yang di angkat dalam penelitian ini adalah bagaimana proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja pendidik di Madrasah Tsanawiyah Fattah Hasyim Bahrul ‘Ulum Tambakberas Jombang. Metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif, metode penelitian deskriptif merupakan proses rekrutmen dan seleksi yang berupaya mendeskripsikan, mencatat, menganalisis dan menginterpretasikan kondisi-kondisi atau kejadian-kejadian yang telah ada dan ditemui di lapangan berupa masyarakat, masalah atau gejala dalam masyarakat dengan mengumpulkan sebanyak mungkin fakta mendalam, kemudian data disajikan dalam bentuk verbal, mendeskripsikan secara mendalam bagaimana proses rekrutmen dan seleksi di Madrasah Tsanawiyah Fattah Hasyim Bahrul ‘Ulum Tambakberas Jombang. Teori yang digunakan yaitu teori dari seorang motivator di Indonesia beliau adalah Edy Sutrisno melalui bukunya “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” tahun terbit 1988.

² Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong, Silcyjeova Moniharapon. *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo*, (Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol. 16. No. 04. Tahun 2016), 453.

³ Muhammad Aji Nugroho, “*Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar*”, (Makassar:2012), 36.

⁴ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 21.

Pembahasan

Madrasah Tsanawiyah Fattah Hasyim Tambakberas Jombang merupakan salah satu unit pendidikan formal setingkat SMP dan SMA, dibawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Bahrul 'Ulum Tambakberas Jombang. Kualitas lembaga pada umumnya dipengaruhi oleh komponen-komponen pendidikan terutama adalah guru, keadaan siswa dan sarana prasarana pendidikan. Sebagai gambaran umum kualitas pendidikan di MTs Fattah Hasyim Tambakberas Jombang.

Data hasil penelitian terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari model *Proses Rekrutmen* (X_1) dan *Seleksi* (X_2), Sedangkan variabel terikatnya adalah *Kinerja Pendidik* (Y). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket, wawancara dan dokumentasi. Metode angket peneliti gunakan untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini peneliti uraikan masing-masing variabel dalam penelitian ini :a)Deskripsi Data Variabel X_1 (*Proses Rekrutmen*).Data variabel *Proses Rekrutmen* diperoleh dari angket yang dibagikan pada guru berjumlah 20 kinerja pendidik yang dijadikan subjek yang diteliti. Skor nilai angket *Proses Rekrutmen* dapat dilihat pada lampiran. b)Deskripsi Data Variabel X_2 (*Seleksi*).Data variabel *Seleksi* diperoleh dari angket yang dibagikan pada guru berjumlah 20 kinerja pendidik yang dijadikan subjek yang diteliti. Skor nilai angket *Seleksi* dapat dilihat pada lampiran.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui instrument yang digunakan valid atau tidak. Instrumen yang diuji kevalidannya adalah angket *Kinerja Pendidik*, angket media visual dan angket hasil belajar. Soal yang akan diujikan adalah 32 soal angket yang telah diuji validitasnya dengan menggunakan validitas logis dalam bentuk validitas oleh para ahli yang dipilih peneliti yaitu salah satu dosen MPI di IAIBAFa Tambakberas Jombang. Selain dengan uji validitas logis, angket tersebut diuji dengan validitas empiris yaitu dengan cara diujikan dahulu ke guru yang akan diteliti. Setelah itu, nilai dari angket dihitung kevalidannya dengan perhitungan program komputer yaitu SPSS 22. Berdasarkan uji validitas tersebut dapat disimpulkan bahwa instrumen angket layak digunakan.

Pengukuran validitas angket dihitung sesuai dengan ketentuan rumus korelasi *product moment* yang menunjukkan bahwa r hitung $\geq r$ tabel. r tabel dapat diketahui dari $df = N - nr$, nilai r tabel yaitu $df = 20 - 2 = 18$, maka diperoleh r tabel $18 = 0,468$. Berikut ini hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari setiap variabel:

Berdasarkan data yang hasilnya diperoleh dengan bantuan data output SPSS 22 *for windows* disimpulkan bahwa semua item pernyataan kuesioner tersebut untuk *Proses Rekrutmen* (X_1) menunjukkan nilai hitung korelasi (r) lebih besar dari r tabel (r hitung $> r$ tabel), maka dapat dijelaskan bahwa semua pernyataan untuk *Proses Rekrutmen* (X_1) dinyatakan valid.

Melihat dari hasil uji output SPSS 22 *for windows* menunjukkan bahwa variabel yang diukur yakni proses rekrutmen (X_1) memang benar-benar variabel yang harus diteliti oleh peneliti dan dinyatakan valid. Validitas dalam penelitian saya melalui SPSS yang tertulis di atas menyatakan derajat ketetapan alat ukur terhadap isi sebenarnya yang diukur. Dan uji validitas yang digunakan untuk mengukur dinyatakan sah atau valid terhadap kuesioner-kuesioner yang telah dibagikan oleh peneliti. Kuesioner

dikatakan valid karena pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Berdasarkan data yang hasilnya diperoleh dengan bantuan data output SPSS 22 *for windows* di atas disimpulkan bahwa semua item pernyataan kuesioner tersebut untuk Seleksi (X_2) menunjukkan nilai hitung korelasi (r) lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel), maka dapat dijelaskan bahwa semua pernyataan untuk Seleksi (X_2) dinyatakan valid.

Melihat dari hasil uji output SPSS 22 *for windows* menunjukkan bahwa variable yang diukur yakni seleksi (X_2) memang benar-benar variabel yang harus diteliti oleh peneliti dan dinyatakan valid. Validitas dalam penelitian saya melalui SPSS yang tertulis di atas menyatakan derajat ketetapan alat ukur terhadap isi sebenarnya yang diukur. Dan uji validitas yang digunakan untuk mengukur dinyatakan sah atau valid terhadap kuesioner-kuesioner yang telah dibagikan oleh peneliti. Kuesioner dikatakan valid karena pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Berdasarkan data yang hasilnya diperoleh dengan bantuan data output SPSS 22 *for windows* di atas disimpulkan bahwa semua item pernyataan kuesioner tersebut untuk Kinerja Pendidik (Y) menunjukkan nilai hitung korelasi (r) lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel), maka dapat dijelaskan bahwa semua pernyataan untuk Kinerja Pendidik (Y) dinyatakan valid.

Melihat dari hasil uji output SPSS 22 *for windows* menunjukkan bahwa variable yang diukur yakni kinerja pendidik (Y) memang benar-benar variabel yang harus diteliti oleh peneliti dan dinyatakan valid. Validitas dalam penelitian saya melalui SPSS yang tertulis di atas menyatakan derajat ketetapan alat ukur terhadap isi sebenarnya yang diukur. Dan uji validitas yang digunakan untuk mengukur dinyatakan sah atau valid terhadap kuesioner-kuesioner yang telah dibagikan oleh peneliti. Kuesioner dikatakan valid karena pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Reliabilitas instrumen adalah suatu alat pengumpul data yang menunjukkan instrumen tersebut benar-benar dapat dipercaya, karena instrumen tersebut sudah baik dan valid. Butir pernyataan dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban seorang terhadap pernyataan adalah sama, tetap atau konsisten. Pengujian reliabilitas ini dengan menggunakan SPSS 22, yaitu dengan rumus *alpha cronbach*. Adapun kriteria reliabilitas intrumen dapat dibagi menjadi 5 kelas yaitu: 1) Jika nilai *alpha cronbach* 0,00-0,20, berarti kurang reliabel, 2) Jika nilai *alpha cronbach* 0,21-0,40, berarti agak reliabel, 3) Jika nilai *alpha cronbach* 0,41-0,60, berarti cukup reliabel, 4) Jika nilai *alpha cronbach* 0,61-0,80, berarti reliabel, 5) Jika nilai *alpha cronbach* 0,81-1,00, berarti sangat reliabel.

Berikut tabel dari pengujian reliabilitas untuk setiap variabel independet dan dependent:

Hasil Pengujian Reliabel Variabel X1 (Proses Rekrutmen)

Variabel Independent	<i>Cronbach's Alpha</i>	Interprestasi
Proses Rekrutmen (X1)	0,866	Reliabel

Berdasarkan data tabel yang hasilnya diperoleh dengan bantuan data output SPSS 22 *for windows* di atas disimpulkan bahwa variabel X1 untuk *Proses Rekrutmen* menunjukkan nilai hitung *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar dari standar *Cronbach's Alpha* (0,6) yaitu α hitung 0,866, maka dapat dijelaskan bahwa variabel X1 *Proses Rekrutmen* dinyatakan reliable (0,866 >0,6).

Variable X1 dinyatakan reliabel karena butir pernyataan pada variabel X1 instrumen tersebut sudah baik dan valid dank arena jawaban setiap responden terhadap angket pernyataan sudah konsisten nilai hitung *Cronbach alpha* (*a*) lebih besar dari standar *Cronbach's Alpha*.

Hasil Pengujian Reliabel Variabel X2 (Seleksi)

Variabel Independent	<i>Cronbach's Alpha</i>	Interprestasi
Seleksi (X2)	0,928	Reliabel

Berdasarkan data tabel yang hasilnya diperoleh dengan bantuan data output SPSS 22 *for windows* di atas disimpulkan bahwa variabel X2 untuk *Seleksi* menunjukkan nilai hitung *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar dari standar *Cronbach's Alpha* (0,6) yaitu α hitung 0.928, maka dapat dijelaskan bahwa variabel X2 *Seleksi* dinyatakan reliable (0,928 >0,6).

Variable X2 dinyatakan reliabel karena butir pernyataan pada variabel X2 instrumen tersebut sudah baik dan valid dank arena jawaban setiap responden terhadap angket pernyataan sudah konsisten nilai hitung *Cronbach alpha* (*a*) lebih besar dari standar *Cronbach's Alpha*.

Hasil Pengujian Reliabel Variabel Y (Kinerja Pendidik)

Variabel Independent	<i>Cronbach's Alpha</i>	Interprestasi
Seleksi (X2)	0,918	Reliabel

Berdasarkan data tabel yang hasilnya diperoleh dengan bantuan data output SPSS 22 *for windows* di atas disimpulkan bahwa variabel Y untuk *Kinerja Pendidik* menunjukkan nilai hitung *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar dari standar *Cronbach's Alpha* (0,6) yaitu α hitung 0,918, maka dapat dijelaskan bahwa variabel Y *Kinerja Pendidik* dinyatakan reliable (0,918>0,6).

Variable Y dinyatakan reliabel karena butir pernyataan pada variabel Y instrumen tersebut sudah baik dan valid dan karena jawaban setiap responden terhadap angket pernyataan sudah konsisten nilai hitung *Cronbach alpha* (*a*) lebih besar dari standar *Cronbach's Alpha*.

Jadi dari semua pernyataan untuk setiap variabel pengaruh proses rekrutmen (X1), seleksi (X2) dan kinerja pendidik (Y) tersebut dinyatakan

valid dan reliabel, sehingga dapat digunakan peneliti dalam membantu mengumpulkan data penelitian.

Pada bab ini akan membahas tentang analisis penelitian dari angket yang telah disebar, untuk membuktikan ada pengaruh atau tidak diantara variabel independent terhadap variabel dependent, jika terdapat pengaruh maka H_a diterima dan H_0 ditolak, jika tidak ada pengaruh maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berikut adalah paparan hasil dari pengujian menggunakan SPSS versi 22:

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan analisis regresi berganda, pengujian ini harus dipenuhi agar penaksiran parameter dan koefisien regresi tidak bias. Pengujian asumsi klasik ini meliputi uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas, dan uji normalitas. Hasil uji asumsi klasik dala penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Uji Multikolinieritas Pengujian ini dimaksudkan untuk melihat apakah terdapat dua atau lebih variabel bebas yang berkorelasi secara linier. Apabila terjadi keadaan ini maka kita akan menghadapi kesulitan untuk membedakan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian regresi berganda yang baik, sebaiknya tidak terjadi hubungan yang sempurna diantara variabel bebas. Menurut imam ghazali tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi jika nilai tolerance $>0,100$ dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00.

Uji Multikolonieritas

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021 (hasil output data SPSS 22)

Untuk melihat gejala multikolinierialitas dalam model regresi, pada

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.676	5.406		.310	.760		
proses rekrutmen	.559	.161	.507	3.470	.003	.487	2.054
Seleksi	.475	.147	.472	3.227	.005	.487	2.054

a. Dependent Variable: kinerja pendidik

tabel ouput coefficients di atas variabel X1 (proses rekrutmen) tepatnya pada kolom collinearity statistics tolerance memiliki nilai 0,487, yang berarti nilai tolerancinya lebih besar dari 0,100 begitu juga dengan X2 (seleksi) pada kolom collinearity statistics tolerance memiliki nilai 0,487, yang berarti nilai tolerancinya lebih besar dari 0,100. Pada tabel output coefficients di atas variabel X1 (proses rekrutmen) tepatnya pada kolom collinearity statistics VIF memiliki nilai 2,054, berarti nilai VIF tersebut lebih kecil dari 10,00 begitu juga dengan X2 (seleksi) pada kolom collinearity statistics VIF memiliki nilai 2,054, yang berarti nilai VIFnya lebih kecil dari 10,00.

Melihat dari hasil uji SPSS di atas, dua variabel bebas yakni variabel X1 (proses rekrutmen) dan variabel X2 (seleksi) tidak ada hubungan yang linier karena variabel bebasnya tidak ada keterkaitan maka tidak ada gejala multikolinierialitas pada dua variabel bebas dalam penelitian yang saya lakukan.

Uji autokorelasi digunakan bertujuan untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t-1). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi. Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya gejala autokorelasi yaitu dengan menggunakan uji *run test*. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji *run test* memiliki beberapa ketentuan sebagai berikut: a) Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih kecil < dari 0,05 maka terdapat gejala autokorelasi. b) Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar > dari 0,05 maka tidak terdapat gejala autokorelasi.

Hasil Uji Run Test

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-.06681
Cases < Test Value	10
Cases >= Test Value	10
Total Cases	20
Number of Runs	12
Z	.230
Asymp. Sig. (2-tailed)	.818

a. Median

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021 (hasil Output data SPSS 22)

Berdasarkan Output SPSS diatas, diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,818 lebih besar > dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala atau masalah autokorelasi.

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai Asymp. Sig (2-tailed) uji *Run Test*. Nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari tingkat signifikan 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan melihat signifikansi dari residual yang dihasilkan dan pendekatan grafik normal probability plot. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Hasil uji normalitas data dari residual yang diperoleh sebagai berikut:

Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandar dized Residual
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.6346962
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.065
	Negative	-.117
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2021 (hasil Output SPSS 22)*

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi di atas 0,05 yaitu sebesar 0,200. Hal ini berarti data residual tersebut terdistribusi secara normal.

Melihat dari uji SPSS diatas, hasil output diketahui bahwa proses rekrutmen (X1) pada Asymp. Sig.(2-tailed) memiliki nilai 0,200 atau $\text{sign.p} > 0,05$ sehingga diputuskan bahwa variabel tersebut memiliki distribusi data yang normal atau H_0 diterima dan menolak H_a . Keputusan ini juga sama diberikan pada variabel Kinerja Pendidik (Y). Sedangkan data variabel seleksi (X2) menunjukkan hasil yang sebaliknya, nilai $\text{sign. P} < 0,05$ sehingga diputuskan bahwa variabel tersebut memiliki distribusi data yang tidak normal atau H_a diterima dan menolak H_0 .

Dengan demikian maka asumsi klasik sudah terpenuhi mulai dari normalitas, multikolinierialitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah uji asumsi klasik terpenuhi selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda. Untuk menguji pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pendidik. Adapun hasil persamaan linier berganda untuk melihat pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pendidik ditunjukkan dengan hasil perhitungan sebagai berikut:

Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.676	5.406		.310	.760		
proses rekrutmen	.559	.161	.507	3.470	.003	.487	2.054
seleksi	.475	.147	.472	3.227	.005	.487	2.054

a. Dependent Variable: kinerja pendidik

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021 (hasil output data SPSS 22)

Dari tabel Sig. diatas dapat diinteprestasikan sebagai berikut:1)Proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja pendidik dengan sig. (0,003) dengan taraf $\alpha = 5\%$. 2)Seleksi berpengaruh terhadap kinerja pendidik dengan sig. (0,005) dengan taraf $\alpha = 5\%$.

Uji hipotesis ini digunakan untuk membantu dalam menjawab hipotesis yang telah dikemukakan di awal pembahasan yaitu dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan program SPSS 22 for windows. Berdasarkan hasil regresi dari data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS 22 didapatkan hasil pengujian sebagai berikut:

Hasil uji hipotesis secara parsial merupakan pengujian hipotesis antara setiap variabel bebas secara sendiri terhadap variabel terikat. Uji parsial dilakukan dengan membandingkan nilai α dengan nilai p-value. Apabila nilai p-value $< \alpha$ maka H_0 ditolak. Sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji T) dengan bantuan software SPSS 22:

Berdasarkan output SPSS 22 for windows menunjukkan bahwa variabel Proses Rekrutmen (X1) memiliki nilai probabilitas sebesar 0,003. Dengan demikian sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel proses rekrutmen (X1) berpengaruh terhadap hasil Kinerja pendidik(Y). Berikutnya ditunjukkan bahwa variabel seleksi memiliki nilai p-value sebesar 0,005, dimana nilai tersebut berada diatas nilai probabilitas yaitu 0,05. Dengan demikian sesuai dengan ketentuan kriteria pengujian jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Selain melihat nilai signifikansi uji t parsial juga dapat dilakukan dengan cara melakukan pengambilan keputusan uji t parsial (regresi linier berganda) berdasarkan perbandingan nilai hitung dan tabel.

Uji t Parsial (Regresi Linier Berganda) Berdasarkan Perbandingan Nilai Hitung dan Tabel. Menurut V. wiratna Sujaweni, jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (t_{hitung} lebih besar t_{tabel}) maka artinya variabel independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependent (Y).

Untuk mencari t_{hitung} bisa dilihat pada tabel coefficients di atas bahwasannya untuk t_{hitung} X1 nilainya sebesar 3,470 dan untuk t_{hitung} X2 nilainya sebesar 3,227. Rumus mencari t_{tabel} adalah $(\alpha / 2; n-k-1) = (0,05/2; 20-2-1) = (0,025; 17) = 2,101$.

{(alpha dibagi 2, N dikurangi 1 = alpha adalah 0,05 dibagi 2, kemudian N disini adalah banyaknya sampel yakni 20, kemudian dikurangi K, K disini sudah rumus) angka yang menjadi patokan dalam mencari t_{tabel} adalah = (0,025 dan 17) angka 17 ini sebenarnya sudah ada pada output SPSS dibawah ini}.

Hasil Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji T)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	236.178	2	118.089	39.539	.000 ^b
Residual	50.772	17	2.987		
Total	286.950	19			

a. Dependent Variable: Kinerja Pendidik

b. Predictors: (Constant), Seleksi, Proses Rekrutmen

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021 (hasil output data SPSS 22)

Tepatnya pada dfResidual yang memiliki nilai 17, selanjutnya melihat nilai 0,025 dan 17 pada distribusi nilai t_{tabel} di bawah ini adalah memiliki nilai 2,101.

Melihat dari hasil nilai dapat disimpulkan bahwasannya variabel independent (proses rekrutmen dan seleksi) secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel dependent (kinerja pendidik) karena t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} .

Kesimpulan uji t parsial berdasarkan perbandingan nilai hitung dan tabel:

Proses rekrutmen (X1) berarti berpengaruh terhadap kinerja pendidik (Y). Proses Rekrutmen sangat berpengaruh terhadap kinerja pendidik, dikarenakan jika setiap guru di proses rekrutmen maka guru menambah pengetahuan untuk mengembangkan kinerja pendidik yang ada. Karena proses rekrutmen secara langsung berhubungan dan berpengaruh terhadap kinerja pendidik. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa melalui proses rekrutmen, seleksi mempengaruhi kinerja pendidik dalam mengelola kegiatan mengajar pendidik.

Seleksi (X2) berarti berpengaruh terhadap kinerja pendidik (Y). seleksi ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pendidik, dikarenakan lembaga harus membuat guru dan siswa puas dengan kinerja pendidik, dalam bentuk Kualitas kerja, Ketepatan kerja, Inisiatif kerja, Kemampuan kerja, dan Komunikasi.

Uji secara Simultan (Uji F). Hasil uji hipotesis simultan merupakan pengujian hipotesis secara bersama antara variabel X1 dan X2 terhadap Y.

peneliti mengemukakan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai probabilitas 5% atau 0,05%, maka dari itu secara simultan menunjukkan variabel X1 dan X2 mempunyai pengaruh terhadap Y.

Menurut Imam Ghazali jika nilai $sig < 0,05$ (nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05) maka artinya variabel independen (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Untuk melihat nilai signifikansi dari hasil uji F adalah dengan melihat output tabel ANOVA di bawah ini:

Hasil Pengujian Hipotesis secara Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	236.178	2	118.089	39.539	.000 ^b
Residual	50.772	17	2.987		
Total	286.950	19			

a. Dependent Variable: Kinerja Pendidik

b. Predictors: (Constant), Seleksi, Proses Rekrutmen

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021 (hasil output data SPSS 22)

Pada tabel di atas ada F_{hitung} namun yang dilihat adalah pada bagian nilai signifikansi yang memiliki nilai 0,00 yang dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan yang saya kutip dari bukunya Imam Ghazali dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pendidik (Y).

Uji F Simultan (Regresi Linier Berganda) Berdasarkan Nilai Hitung dan Tabel. Menurut V. Wiratna Sujarweni, jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel independen (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y), Untuk melihat nilai F_{hitung} , adalah dengan melihat output tabel ANOVA di bawah ini:

Hasil Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	236.178	2	118.089	39.539	.000 ^b
Residual	50.772	17	2.987		
Total	286.950	19			

a. Dependent Variable: Kinerja Pendidik

b. Predictors: (Constant), Seleksi, Proses Rekrutmen

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021 (hasil output data SPSS 22)

Pada tabel di atas nilai F_{hitung} nya adalah 39,539, selanjutnya mencari F_{tabel} . Rumus mencari $F_{tabel} (K; N-K) = (2; 20-2) = (2; 18) = 4,45$ K di sini adalah jumlah variabel independen (X) yakni 2 kemudian N disini adalah banyaknya sampel yakni 20, kemudian dikurangi K. Maka nilai F_{tabel} nya adalah 4,45.

Kita bisa melihat untuk nilai F_{tabel} adalah sebesar 4,45. Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka kesimpulan Uji F simultan, Proses

Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pendidik (Y).

Kesimpulannya tidak berseberangan antara jika membandingkan nilai signifikansi dengan probabilitas 0,05 atau pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan antara nilai F_{hitung} dan F_{tabel} kesimpulannya sama.

Untuk melihat berapa persen variable X terhadap Y, kita dapat melihat *output* SPSS 22 pada model summary dibawah ini, pada bagian R Square, nilainya adalah 0,823, jadi pengaruh variable X1 dan X2 secara simultan adalah 82,3%, 82,3% ini didapatkan dari $0,823 \times 100 = 82,3\%$.

Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 ^a	.823	.802	1.72818

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Penutup

Berdasarkan analisis data dari hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan, diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

Terdapat pengaruh yang signifikan penggunaan proses rekrutmen terhadap hasil kinerja pendidik MTs Fattah Hasyim Tambakberas Jombang. Dapat dilihat dari perolehan nilai t hitung = 3,470 sedangkan t tabel = 2,101, dengan demikian itu t hitung lebih besar daripada t tabel dan nilai probabilitas (a) $0,003 < 0,050$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak.

Proses rekrutmen (X1) berarti berpengaruh terhadap kinerja pendidik (Y). proses rekrutmen sangat berpengaruh terhadap kinerja pendidik, dikarenakan jika setiap guru di proses rekrutmen maka guru menambah pengetahuan untuk mengembangkan kinerja pendidik yang ada. Karena proses rekrutmen secara langsung berhubungan dan berpengaruh terhadap kinerja pendidik.

Terdapat pengaruh yang signifikan penggunaan seleksi terhadap hasil kinerja pendidik MTs Fattah Hasyim Tambakberas Jombang. Dapat dilihat dari perolehan nilai t hitung= 3,227 sedangkan t tabel= 2,024, dengan demikian t hitung lebih besar daripada t tabel dan nilai probabilitas (a) $0,005 < 0,050$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak.

Seleksi (X2) berarti berpengaruh terhadap kinerja pendidik (Y). seleksi ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pendidik, dikarenakan lembaga harus membuat guru dan siswa puas dengan kinerja pendidik, dalam bentuk kualitas kerja, ketetapan kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui nilai F hitung = 39,539 sedangkan F tabel= 4,45 dan standarsignifikasiatau nilai probabilitasnya sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima berarti Proses Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik di MTs Fattah Hasyim Tambakberas Jombang.

Untuk nilai F_{tabel} adalah sebesar 4,45. Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka kesimpulan Uji F simultan, proses rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pendidik (Y).

Berdasarkan variable X terhadap Y, kita dapat melihat *output* SPSS 22 pada model summary dibawah ini, pada bagian R Square, nilainya adalah 0,823, jadi pengaruh variable X1 dan X2 secara simultan adalah 82,3%, 82,3% ini didapatkan dari $0,823 \times 100 = 82,3\%$.

DAFTAR PUSTAKA

- Potale, Billy Renaldo. Viktor Lengkong. Silcyjeova Moniharapon. *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol. 16. No. 04. Tahun 2016.
- Aji Nugroho, Muhammad. *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I. PERSERO. Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Makassar*. 2012.
- Bafadal, Ibrahim. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. . Jakarta. Bumi Aksara. 2003.