

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

Penelitian ini mengambil sampel yaitu seluruh Karyawan PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan. Jumlah Karyawan PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan sebanyak 41 orang. Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner yang telah dilakukan selama bulan Agustus 2020, berhasil dikumpulkan kembali jawaban kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 41 kuesioner. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan.

##### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh Karyawan PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan berjumlah 41 orang.

###### **4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	37	90,2%
Perempuan	4	9,8%
Jumlah	41	100%

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki jumlah sebanyak 37 orang atau (90,2%) dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 4 orang atau (9,8%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki.

#### 4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4.2 Karakteristik Masa Kerja Responden**

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
< 1 Tahun	3	7,3%
1 - 3 Tahun	9	22,0%
> 3 Tahun	29	70,7%
Total	41	100%

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari responden dengan masa kerja > 3 tahun sebanyak 29 responden atau 70,7%, dengan masa kerja 1 - 3 tahun sebanyak 9 responden atau 22,0% dan dengan masa kerja < 1 Tahun tahun sebanyak 3 responden atau 7,3%. Hal ini membuktikan bahwa PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan tersebut didominasi oleh pegawai dengan lama kerja > 3 tahun.

#### 4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Responden**

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
S1	8	19,5 %
D3	6	14,6 %
SMA	27	65,9 %
Total	41	100 %

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, responden dengan pendidikan terakhir SMA (Sekolah Menengah Atas)/ sederajat memiliki frekuensi sebanyak 27 orang (65,9%), pendidikan terakhir D3 (Diploma Tiga) memiliki frekuensi sebanyak 6 orang atau (14,6%), dan pendidikan S1 (Strata Satu) memiliki frekuensi sebanyak 8 orang (19,5%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan akhir SMA.

#### 4.1.2 Penentang Range

Hasil ini menunjukkan sekala likert dengan skor ter tinggi 5 dan skor terendah adalah 1, Jumlah responden 41 orang maka:

Range: Skor tertinggi – Skor terendah

Range Skor

Skor tertinggi :  $41 \times 5 = 205$

Skor Terendah :  $41 \times 1 = 41$

Range induk hasil yaitu =  $\frac{205 - 41}{5} = 33$

5

Range Skor:

$41 - 74 = STB$

$75 - 108 = TB$

$109 - 142 = CB$

$143 - 176 = B$

$177 - 210 = SB$

**4.1.3 Deskripsi Jawaban Responden**

Hasil jawaban tentang variabel Rekrutmen, Kemampuan, Partisipasi dan Kinerja yang disebarkan kepada 41 responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Rekrutmen (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban										SKOR
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Menggunakan aturan yang telah ditetapkan perusahaan.	17	41,5	9	22	8	19,5	6	14,4	1	2,4	158
2	Aturan yang jelas akan meningkatkan kinerja karyawan.	10	24,4	11	26,8	16	39	4	9,5	0	0	150
3	Aturan didalam perusahaan berjalan dengan baik.	8	19,5	16	39	11	26,8	6	14,6	0	0	149
4	Karyawan mematuhi persyaratan umum yang ada.	14	34,1	10	24,4	13	31,7	3	7,3	1	2,4	156
5	Pemimpin memberikan arahan terhadap bawahan agar mematuhi persyaratan umum.	12	29,3	10	24,4	15	36,6	4	9,8	0	0	153
6	Dengan memberikan arahan yang tepat terhadap bawahan agar bisa mematuhi persyaratan yang ada harus lengkap.	17	41,5	13	31,7	6	14,6	3	7,3	2	4,9	163

7	Karyawan mematuhi khusus persyaratan yang ada.	8	19,5	11	26,8	14	34,1	8	19,5	0	0	142
8	Pimpinan memberikan arahan terhadap bawahan agar mematuhi persyaratan umum.	13	31,7	13	31,7	9	22	6	14,6	0	0	130
9	Dengan memberikan arahan yang tepat terhadap karyawan.	12	29,3	16	39	9	22	4	9,8	0	0	159
10	Dalam rekrutmen maka karyawan diseleksi melalui pengalaman kerja.	10	24,4	15	36,6	11	26,8	5	12,2	0	0	153
11	Pengalaman kerja akan di sesuaikan dengan bidangnya.	10	24,4	17	41,5	9	22	4	9,8	1	2,4	154
12	Dengan keahlian yang dimiliki karyawan, mampu meminimalisir pekerjaan.	11	26,8	11	26,8	11	26,8	8	19,5	0	0	148
13	Pimpinan menyeleksi karyawan yang berprestasi.	9	22	6	14,6	19	46,3	7	17,1	0	0	140
14	Pimpinan melakukan karyawan agar dapat berprestasi.	14	34,1	14	34,1	10	24,4	2	4,9	1	2,4	161
15	Pimpinan menganjurkan berlomba lomba dalam berprestasi.	11	26,8	15	36,6	8	19,5	5	12,2	2	4,9	151
RATA-RATA												151,1

*Sumber : Data primer kuisisioner diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden pernyataan mengenai rekrutmen, skor pada tabel adalah 151,1 jika di bulatkan menjadi 151 yang menunjukkan bahwa kondisi range berikut ( 143 – 176 ) BAIK.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kemampuan (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban										SKOR
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pimpinan memberikan pengetahuan agar karyawan berjalan dengan baik.	13	31,7	11	26,8	13	31,7	3	7,3	1	2,4	155
2	Pengetahuan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.	6	14,6	15	36,6	15	36,6	4	9,8	1	2,4	144
3	Pengetahuan didalam perusahaan berjalan dengan baik.	12	29,3	15	36,6	10	24,4	4	9,8	0	0	158
4	Sikap pimpinan kurang memberikann pelatihan pada bawahaan.	12	29,3	18	43,9	6	14,6	4	9,8	1	2,4	159
5	Pemimpin memberikan arahan terhadap bawahannya setiap ingin melakukan pelatihan.	9	22	12	29,3	14	34,1	6	15	0	0	147
6	Dengan memberikan pelatihan yang tepat terhadap bawahan akan meningkatkan kemampuan kinerja karyawan.	14	34,1	15	36,6	3	7,3	8	20	1	2,4	156
7	Pimpinan dapat memberikan arahan kesesuaian dalam bekerja .	10	24,4	15	36,6	9	22	9	22	7	17,1	162
8	Pimpinan mengutamakan kemampuan dalam berpengalaman terhadap bawahannya.	14	34,1	15	36,6	5	12,2	7	17	0	0	183
9	Masih adanya karyawan yang tidak berpengalaman bekerja.	6	14,6	17	41,5	10	24,4	7	17	1	2,4	109

10	Pimpinan mengharuskan seluruh karyawan rapih.	9	22	16	39	8	19,5	7	17	1	2,4	148
11	Masih ada karyawan yang tidak sesuai pakaian yang telah di tentukan.	10	24,4	13	31,7	13	31,7	4	9,8	1	2,4	150
12	Dengan ketrampilan maka karyawan harus benar-benar rapih dan bersih.	10	24,4	13	31,7	12	29,3	5	12	1	2,4	149
13	Pekerja bisa menyanggupi pekerjaan yang di berikan.	9	22	11	26,8	14	34,1	7	17	0	0	145
14	Masih ada karyawan yang tidak sanggup dalam pekerjaan yang diberikan.	12	29,3	16	39	5	12,2	8	20	0	0	155
15	Pimpinan dirasa masih kurang maksimal dalam menentapkan tugas pekerjaan.	14	34,1	11	26,8	7	17,1	8	20	1	2,4	152
RATA-RATA											151,4	

*Sumber : Data primer kuisisioner diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden pernyataan mengenai kemampuan, skor pada table adalah 151,4 jika di bulatkan menjadi 151 yang menunjukan bahwa kondisi range berikut ( 143 – 176 ) BAIK.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Partisipasi (X3)**

No	Pernyataan	Jawaban										SKOR
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Kontribusi antara pimpinan dan karyawan berjalan dengan baik.	15	36,6	13	31,7	8	19,5	3	7,3	2	4,9	159
2	Kontribusi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.	8	19,5	11	26,8	15	36,6	6	14,6	1	2,4	142
3	Kontribusi didalam perusahaan berjalan dengan nyaman.	13	31,7	13	31,7	9	22	6	14,6	0	0	156
4	Sikap pimpinan menangani bawahan dinilai belum berjalan dengan efektif.	13	31,7	16	39	8	19,5	3	7,3	1	2,4	160
5	Pemimpin memberikan arahan terhadap bawahannya setiap ingin menggunakan peralatan kerja.	11	26,8	13	31,7	11	26,8	6	14,6	0	0	152
6	Dengan memberikan arahan yang tepat terhadap bawahan akan meningkatkan kemampuan kinerja karyawan.	18	43,9	12	29,3	3	7,3	8	19,5	0	0	163
7	Pimpinan dapat memberikan arahan dan semangat dalam bekerja.	10	24,4	14	34,1	9	22	8	19,5	0	0	149
8	Pimpinan memberikan contoh yang baik terhadap bawahannya.	15	36,6	12	29,3	6	14,6	8	19,5	0	0	157
9	Masih adanya karyawan yang inisiatif dalam bekerja dan menunggu perintah dari pimpinan.	7	17,1	17	41,5	9	22	7	17,1	1	2,4	145
10	Tugas kerja sesuai dengan kapasitas yang dimiliki oleh karyawannya.	11	26,8	13	31,7	9	22	7	17,1	1	2,4	149

11	Kompetensi yang dimiliki karyawan dapat membantu penyelesaian tugas.	11	26,8	13	31,7	12	29,3	3	7,3	5	4,9	162
12	Dengan keahlian yang dimiliki karyawan, mampu meminimalisir pekerjaan.	13	31,7	12	29,3	10	24,4	5	12,2	1	2,4	154
13	Sikap pimpinan dalam menentukan pekerjaan masih kurang.	9	22	11	26,8	14	34,1	17	17,1	0	0	165
14	Setiap menetapkan pekerjaan pimpinan selalu melibatkan perwakilan dari karyawan.	15	36,6	11	26,8	7	17,1	8	19,5	0	0	156
15	Pimpinan dirasa masih kurang maksimal dalam menetapkan tugas pekerjaan.	13	31,7	12	29,3	8	31,7	6	14,6	2	4,9	151
RATA-RATA											124,6	

*Sumber : Data primer kuisisioner diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden pernyataan mengenai partisipasi, skor pada table adalah 124,6 jika di bulatkan menjadi 125 yang menunjukkan bahwa kondisi range berikut ( 109 – 142 ) CUKUP BAIK.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban										SKOR
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan dibidang pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.	8	19,5	8	19,5	15	36,6	8	19,5	2	4,9	135
2	Waktu kerja digunakan secara efisien.	10	24,4	13	31,7	12	29,3	5	12,2	1	2,4	149
3	Masih adanya karyawan yang dengan sengaja menunda-nunda pekerjaan sesuai dengan kewajiban yang diberikan pimpinan.	4	9,8	15	36,6	13	31,7	6	14,6	3	7,3	134
4	Hasil kerja yang maksimal yang dilakukan karyawan selama bekerja akan berdampak baik untuk kemajuan karyawan.	12	29,3	10	24,4	10	24,4	8	19,5	1	2,4	147
5	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai akurasi waktu yang ditentukan.	9	22	10	24,4	16	39	5	12,2	1	2,4	144
6	Peforma karyawan dalam bekerja dirasa cukup efektif.	13	31,7	12	29,3	8	19,5	8	19,5	0	0	153
7	Bobot pekerjaan karyawan belum memenuhi kriteria yang diberikan oleh perusahaan.	7	17,1	17	41,5	10	24,4	6	14,6	1	2,4	146
8	Semua tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan teliti.	12	29,3	17	41,5	7	17,1	4	9,8	1	2,4	158
9	Dengan pekerjaan yang tinggi membuat mutu pekerjaan karyawan yang kurang efektif.	10	24,4	12	29,3	10	24,4	8	19,5	1	2,4	145
10	Pelaksanaan pekerjaan yang tinggi membuat karyawan merasa terbebani.	10	24,4	12	29,3	11	26,8	7	17,1	0	0	145
11	Pekerjaan yang sudah diselesaikan telah memenuhi proses kerja yang ditentukan.	10	24,4	12	29,3	10	21,9	6	14,6	3	7,3	143
12	Masih adanya karyawan yang belum mampu mencapai hasil pekerjaan sesuai dengan ditetapkan yang diinginkan oleh perusahaan.	11	26,8	13	31,7	11	26,8	5	12,2	1	2,4	151

13	Karyawan siap menerima kritik dan saran dari rekan kerja untuk bekerja lebih baik.	9	22	15	36,6	11	26,8	4	9,8	2	4,9	150
14	Karyawan mampu bekerja antara rekan sekerja dengan sikap konstruktif dalam tim.	9	22	10	24,4	10	24,4	11	26,8	1	2,4	138
15	Pimpinan memberikan dorongan dan mengarahkan karyawan untuk saling bisa membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan pengoprasian alat kerja.	12	29,3	11	26,8	10	24,4	8	19,5	0	0	150
RATA-RATA												145,8

*Sumber : Data primer kuisisioner diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden pernyataan mengenai kinerja, skor pada table adalah 145,8 jika di bulatkan menjadi 146 yang menunjukkan bahwa kondisi range berikut ( 143 – 176 ) BAIK.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang diuji cobakan pada responden.

Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 21*.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Rekrutmen (X1)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,464	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,569	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,572	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,742	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,751	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,545	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,753	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,668	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,651	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,592	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,547	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,725	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0,710	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 14	0,657	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 15	0,630	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Rekrutmen (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Rekrutmen. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,753 dan paling rendah 0,464. Dengan demikian seluruh item Rekrutmen dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Kemampuan (X2)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,609	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,721	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,706	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,709	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,836	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,748	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,761	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,662	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,737	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,689	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,439	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,632	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0,804	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 14	0,713	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 15	0,834	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Kemampuan (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kemampuan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,836 dan paling rendah 0,439. Dengan demikian seluruh item Kemampuan dinyatakan valid.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Partisipasi (X3)**

<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,609	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,721	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,706	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,709	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,836	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,748	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,761	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,662	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,737	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,689	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,439	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,632	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0,804	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 14	0,713	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 15	0,834	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel Partisipasi (X3) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Partisipasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,836 dan paling rendah 0,439. Dengan demikian seluruh item Partisipasi dinyatakan valid.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)**

<b>Pernyataan</b>	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,588	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,738	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,704	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,636	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,774	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,786	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,534	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,820	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,615	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,757	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,841	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,738	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0,681	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 14	0,625	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 15	0,667	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan pada tabel 4.11 hasil uji validitas variabel Kinerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,841 dan paling rendah 0,534. Dengan demikian seluruh item pernyataan Kinerja dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, variabel X3 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 21*. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien *r* dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.12**  
**Daftar Interpretasi *r***

<b>Koefisien <i>r</i></b>	<b>Reliabilitas</b>
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.12 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Koefisien alpha cronbach</b>	<b>Koefisien <i>r</i></b>	<b>Simpulan</b>
Rekrutmen	0,755	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kemampuan	0,765	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Partisipasi	0,762	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja	0,767	0,6000 – 0,7999	Tinggi

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.13 nilai cronbach's alpha variabel Rekrutmen (X1) sebesar 0,755 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel Kemampuan (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,765 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel Partisipasi (X3) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,762 dengan tingkat reliabel tinggi, dan untuk

variabel Kinerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,767 yang artinya tingkat reliabel tinggi.

### 4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Rekrutmen terhadap Kinerja	0,190	0,05	Sig>Alpha	Linier
Kemampuan terhadap Kinerja	0,344	0,05	Sig>Alpha	Linier
Partisipasi terhadap Kinerja	0,325	0,05	Sig>Alpha	Linier

*Sumber : Data diolah tahun 2020*

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.14 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,190 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Kemampuan (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,344 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Partisipasi (X3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,325 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Dengan demikian maka Sig > alpha maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

#### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 21*.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Rekrutmen	0,815	1,227	Bebas gejala Multikolinieritas
Kemampuan	0,318	3,149	Bebas gejala Multikolinieritas
Partisipasi	0,284	3,522	Bebas gejala Multikolinieritas

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Rekrutmen, Kemampuan dan Partisipasi lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

#### 4.4 Hasil Metode Analisis Data Dan Pembahasan

##### 4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y) dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Rekrutmen ( $X_1$ ), Kemampuan ( $X_2$ ) dan Partisipasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y) PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 22 diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

R	R Square
0,646	0,418

*Sumber: Hasil Data diolah tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,649 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi  $R^2$  (R square) sebesar 0,418 menunjukkan bahwa Kinerja dipengaruhi oleh Rekrutmen, Kemampuan dan Partisipasi sebesar 64,6% sedangkan sisanya 41,8% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.16 Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda**

Variabel	B
Kinerja (Y)	2,875
Rekrutmen ( $X_1$ )	0,377
Kemampuan ( $X_2$ )	0,173
Partisipasi ( $X_3$ )	0,498

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas didapatkan nilai *Coefficients* adalah untuk melihat persamaan regresi linier berganda.

Persamaan regresi sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefesien Regresi

$X_1$  = Rekrutmen

$X_2$  = Kemampuan

$X_3$  =Partisipasi

et = Error Trem/unsur kesalahan

$$Y = 2,875 + 0,377 (X_1) + 0,173 (X_2) + 0,498 (X_3), \text{ artinya :}$$

**1. Koefisien konstanta (Y)**

Variabel Kinerja mempunyai nilai sebesar 2,875 satu-satuan jika variabel Rekrutmen, Kemampuan dan Partisipasi tetap atau sama dengan nol (0).

**2. Koefisien regresi X<sub>1</sub>**

Jika jumlah Rekrutmen naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,377 satu satuan.

**3. Koefisien regresi X<sub>2</sub>**

Jika jumlah Kemampuan naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,029 satu satuan.

**4. Koefisien regresi X<sub>3</sub>**

Jika jumlah Partisipasi naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,498 satu satuan.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Model Summary**

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Rekrutmen, Kepemimpinan dan Partisipasi	0,646 <sup>a</sup>	0,418

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2020*

Dari tabel 4.17 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,418 artinya variabel Rekrutmen (X<sub>1</sub>), Kemampuan (X<sub>2</sub>) dan Partisipasi (X<sub>3</sub>) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 41,8% dan sisanya 64,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Rekrutmen (X<sub>1</sub>), Kemampuan (X<sub>2</sub>), Partisipasi (X<sub>3</sub>) dan Kinerja (Y) adalah positif artinya jika Rekrutmen (X<sub>1</sub>) Kemampuan (X<sub>2</sub>) dan Partisipasi (X<sub>3</sub>) naik maka Kinerja (Y) akan meningkat.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.18**

**Hasil Perhitungan Coefficients<sup>a</sup>**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Kondisi	Keterangan
Rekrutmen	0,002	0,05	Sig<alpha	3,290	2,024	t <sub>hitung</sub> > t <sub>tabel</sub>	Ho ditolak
Kemampuan	0,004	0,05	Sig<alpha	3,045	2,024	t <sub>hitung</sub> > t <sub>tabel</sub>	Ho ditolak
Partisipasi	0,000	0,05	Sig<alpha	4,478	2,024	t <sub>hitung</sub> < t <sub>tabel</sub>	Ho ditolak

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

#### 1. Pengaruh Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada Rekrutmen (X1) diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 3,290 sedangkan nilai t<sub>tabel</sub> dengan dk (dk=41-3=38) adalah 2,024 jadi t<sub>hitung</sub> (3,290) > t<sub>tabel</sub> (2,024) dan nilai sig (0,002) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Rekrutmen (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y) di PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan.

#### 2. Kemampuan (X2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada Kemampuan (X2) diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 3,045 sedangkan nilai t<sub>tabel</sub> dengan dk (dk=41-3=38) adalah 2,026 jadi t<sub>hitung</sub> (3,045) > t<sub>tabel</sub> (2,024) dan nilai

sig (0,004) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Kemampuan (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y) di PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan.

### 3. Partisipasi (X3) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada Partisipasi (X3) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,478 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan dk ( $dk=41-3=38$ ) adalah 2,024 jadi  $t_{hitung} (4,478) > t_{tabel} (2,024)$  dan nilai sig (0,000) > alpha (0,05) dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak sehingga disimpulkan bahwa Rekrutmen (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) di PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan.

#### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.19 Hasil Uji F**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Kondisi	Keterangan
Rekrutmen							Ho ditolak dan Ha diterima
Kepemimpinan	0,000	0,05	Sig<alpha	8,843	3,25	$F_{hitung}>F_{tabel}$	
Partisipasi							

*Sumber: Data diolah tahun 2020*

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Rekrutmen (X1) dan Kemampuan (X2) dan Partisipasi (X3) terhadap variabel Kinerja (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan

tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar  $k-1$  yaitu jumlah variabel dikurang 1. Untuk derajat kebebasan digunakan  $n-k$ , yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 4 yaitu  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $Y$  sedangkan jumlah sampel = 41. Jadi derajat kebebasan pembilang  $4-1=3$  dan derajat kebebasan penyebut sebesar  $41-4=37$  dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 3,25 dan  $F_{\text{hitung}}$  8,843.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 8,843 sedangkan nilai  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 3,25. Dengan demikian  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,000 yaitu  $< 0,05$  maka keputusannya juga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Rekrutmen ( $X_1$ ), Kemampuan ( $X_2$ ) dan Partisipasi secara simultan terhadap Kinerja ( $Y$ ) di PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan.

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan. Adanya tenaga kerja yang tepat maka perusahaan dapat meningkatkan kinerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan kearah yang baik pula. PT. Persada Lampung Raya dituntut untuk menyeleksi karyawan yang tepat atau sesuai dengan devisinya yang didefinisikan sebagai pertukaran ide, pesan, atau informasi. Tanpa rekrutmen organisasi tidak akan berfungsi. Jika rekrutmen tidak tepat atau terhambat seluruh organisasi akan bermasalah dan akan berdampak terhadap hasil kinerja karyawan. : Informasi merupakan sekumpulan fakta-fakta yang telah di terima dan memiliki arti bagi sipenerima dan bermanfaat dalam melakukan pekerjaan dan dapat digunakan oleh siapapun dalam melaksanakan pekerjaan dimana masih adanya beberap

karyawan mengeluhkan seperti penempatan yang tidak tepat membuat karyawan merasa bingung dalam melaksanakan pekerjaannya dan hasil kerja karyawan yang kurang maksimal. Menurut Mellanie dkk (2019), untuk itu diperlukan rekrutmen yang tepat dalam organisasi. Ketika rekrutmen efektif, rekrutmen itu cenderung mendorong kinerja dan kepuasan kerja yang lebih baik. Hal inilah yang terus dilakukan untuk meningkatkan kinerja mereka baik secara kualitas maupun kuantitasnya.

#### **4.6.2 Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kemampuan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan. Kemampuan dapat dilihat sebagai cara yang dilakukan karyawan dalam proses pekerjaan sehingga karyawan mau bekerja akan tetapi dimana kemampuan antara atasan dan bawahan maupun rekan sekerja, sehingga sering terjadi tidak berani mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga menyebabkan bisa terjadi efek terhadap kinerja. Membimbing karyawan merupakan pengarahan yang harus diberikan oleh atasan terhadap karyawan baik karyawan lama maupun karyawan baru dalam melakukan proses pekerjaan yang telah di pertanggung jawabkan. Memengaruhi karyawan adalah suatu tindakan atau pengalaman yang diberikan pemimpin terhadap karyawan dalam pencapaian hasil kerja dimana pimpinan dirasa kurang efektif dalam mempengaruhi bawahan untuk menciptakan pekerjaan yang lebih optimal sehingga karyawan kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan merupakan kapasitas seseorang individu untuk melakukan tugas dalam suatu pekerjaan dimana kemampuan pimpinan dalam memimpin karyawan dirasa masih kurang efektif hal ini dilihat dari cara pimpinan menaungi bawahannya dan masih adanya karyawan yang belum mampu menunjukkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan.

Pengambilan Keputusan dilihat dari Pimpinan memberikan wewenang dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan kepada karyawan akan tetapi hal yang terjadi dimana karyawan kurang berani dalam mengambil tindakan dan keputusan disaat tidak adanya pimpinan di lokasi pekerjaan walaupun sudah ada wewenang dari pimpinan. Jika hal ini terus terjadi dan kurangnya perhatian dari pihak perusahaan maka akan berdampak negatif terhadap perusahaan untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan oleh PT. Persada Lampung Raya. Nurmayanti (2018, p.214) mengartikan kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

#### **4.6.3 Pengaruh Partisipasi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Partisipasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan.

partisipasi untuk mewujudkan keberhasilan, inisiatif dan kreatifitas dari anggota karyawan yang tanggung jawab sebagai karyawan dan diharapkan tumbuh berkembang sebagai suatu partisipasi. Sehubungan dengan partisipasi karyawan dalam perusahaan. Partisipasi merupakan keterlibatan secara aktif karyawan dapat juga keterlibatan dalam proses penentuan arah, strategi kebijaksanaan perusahaan. Hal ini terutama berlangsung dalam proses pekerjaan dan juga proses sosial, hubungan antara kelompok kepentingan dalam perusahaan sehingga demikian mendapat dukungan dalam pelaksanaannya. Membimbing karyawan merupakan pengarahan yang harus diberikan oleh atasan terhadap karyawan baik karyawan lama maupun karyawan baru dalam melakukan proses pekerjaan yang telah di pertanggung jawabkan. Memengaruhi karyawan adalah suatu tindakan atau pengalaman yang diberikan pemimpin terhadap karyawan dalam pencapaian hasil kerja dimana pimpinan dirasa kurang efektif dalam mempengaruhi bawahan

untuk menciptakan pekerjaan yang lebih optimal sehingga karyawan kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Jika hal ini terus terjadi dan kurangnya perhatian dari pihak perusahaan maka akan berdampak negatif terhadap perusahaan untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan oleh PT. Persada Lampung Raya. Menurut Slamet (dalam Adnyani (2019:124) partisipasi masyarakat dalam pembangunan diartikan sebagai ikut sertanya masyarakat dalam pembangunan, ikut dalam kegiatan pembangunan dan ikut serta memanfaatkan dan ikut menikmati hasil.

#### **4.6.4 Pengaruh Rekrutmen, Kemampuan Dan Partisipasi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Rekrutmen, Kemampuan dan Partisipasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Bahwa dengan Rekrutmen yang diberikan perusahaan terhadap karyawan tidak sesuai dengan ketidak jelasan peran karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mellanie dkk (2019), menyatakan bahwa Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja. Serta hasil penelitian tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurmayanti (2018) yang menyatakan bahwa Kemampuan berpengaruh terhadap Kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Adnyani (2019), menyatakan bahwa Partisipasi berpengaruh terhadap Kinerja. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Rekrutmen, Kemampuan dan Partisipasi dapat mempengaruhi secara bersama sama terhadap Kinerja.