

**PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA
GURU PADA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) TI BALI
GLOBAL DENPASAR
(Studi Pada SMK TI Bali Global Denpasar)**

**Putu Cindy Candra Dewi¹
Dewiwati Sujadi²**

Fakultas Bisnis, Universitas Triatma Mulya, Badung - Bali^{1,2}
email: cindycece7@gmail.com

Abstract

School as an educational institution that organize learning activities, really need quality human resources for the success of that school. Which can be done by conducting an effective recruitment and selection process, therefore the school will get qualified teacher which will improve the teacher's performance in achieving educational goals. Based on the background of the problem in this study, the main problems are as follows: 1) Does recruitment influence teacher performance at TI Bali Global Denpasar Vocational School? 2) Does selection influence teacher performance at TI Bali Global Vocational School Denpasar? 3) How much recruitment and selection influence for teacher performance at TI Bali Global Vocational School Denpasar. The purpose of the research are as follows: 1) To determine the influence of recruitment on teacher performance at TI Bali Global Denpasar Vocational High School 2) To determine the influence of selection on teacher performance at TI Bali Global Vocational High School Denpasar 3) To find out how much influence of recruitment and selection to performance teacher at TI Bali Global Vocational School Denpasar. The population in this study involved all the teacher of TI Bali Global Denpasar Vocational High School amounted 60 people and this study used the population as a sample. The analysis technique used is descriptive analysis, data quality test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, t-test analysis and analysis of determination. The results of the analysis show a regression model $Y = 3.944 + 0.402 (X_1) + 0.470 (X_2)$. The conclusion obtained is that recruitment (X_1) partially has a positive and significant effect on teacher performance (Y) on TI Global Global Denpasar Vocational School as indicated by the coefficient b_1X_1 : $t_{count} = 2.582 > t_{table} (0.05: 57) = 1.672$ and $Sig.t = 0.012 (p < 0.05)$. Selection (X_2) partially has a positive and significant effect on teacher performance (Y) on TI Bali Global Denpasar Vocational School, this can be seen in the coefficient b_2X_2 : $t_{count} = 2.994 > t_{table} (0.05: 52) = 1.672$ and $Sig.t = 0.002 (p < 0.05)$. The influence of recruitment and selection on teacher performance at TI Bali Global Denpasar Vocational School is 70.3% while the remaining 29.7% is influenced by other variables outside of this study such as motivation, workload, work environment and others.

Keywords: *recruitment, selection, teacher performance.*

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai lembaga menyelenggarakan kegiatan pendidikan formal yang pembelajaran memerlukan sumber

daya manusia yang berkualitas untuk keberhasilan sekolah tersebut. Keberhasilan institusi pendidikan dalam mengemban misinya sangat ditentukan oleh peningkatan kualitas mutu hasil kerja institusi pendidikan, seperti tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, biaya, peserta didik, masyarakat dan lingkungan pendukungnya. Lembaga pendidikan, khususnya sekolah melakukan rekrutmen dan seleksi tenaga kependidikan (guru) agar mendapatkan calon tenaga pendidik yang berkualitas sehingga kinerja guru yang dihasilkan juga dapat meningkat.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada SMK TI Bali Global Denpasar bahwa terjadi penurunan jumlah guru pada setiap tahunnya serta jumlah rasio tenaga guru dengan jumlah peserta didik tidak sesuai dengan aturan undang-undang yang berlaku. Perkembangan siswa pada SMK TI Bali Global Denpasar dari tahun 2016 hingga tahun 2018 yaitu pada tahun 2016 sebanyak 1.489 siswa, tahun 2017 yang terdaftar adalah sebanyak 1.452 siswa dan data terakhir pada tahun 2018 yang terdaftar pada SMK TI Bali global denpasar adalah 1.439 siswa. Tingkatan daftar siswa terendah berada pada tahun 2018. Berdasarkan jumlah guru yang terdaftar pada SMK TI Bali Global Denpasar tahun 2016 adalah 69 orang, tahun 2017 adalah 63 orang serta terakhir pada tahun 2018 hanya 60 orang. Maka dari itu jumlah rasio yang didapatkan pada tahun 2016 adalah 21:1, tahun 2017 yaitu 23:1, tahun 2018 yaitu 24:1. Terlihat bahwa pada tahun 2018 merupakan nilai rasio tertinggi diantara tahun-tahun sebelumnya, dimana menurut undang-undang sudah dijelaskan bahwa rasio untuk SMK atau yang sederajat adalah 15:1. Hal tersebut akan berdampak

pada sistem pembelajaran yang kurang efektif serta kinerja guru akan menurun yang diakibatkan beban kerja yang melebihi standar.

Dalam pelaksanaannya SMK TI Bali Global Denpasar perlu membuat perencanaan sumber daya manusia yaitu proses rekrutmen dan seleksi yang telah ditentukan sebelumnya, seperti persyaratan yang telah ditetapkan sekolah agar kinerja guru dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan standar. Oleh sebab itu, peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) TI Bali Global Denpasar.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja guru SMK TI Bali Global Denpasar?
2. Apakah seleksi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK TI Bali Global Denpasar?
3. Berapa besar pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja guru SMK TI Bali Global Denpasar?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat ditetapkan tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja guru SMK TI Bali Global Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja guru SMK TI Bali Global Denpasar.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja guru SMK TI Bali Global Denpasar.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Rekrutmen

Proses pendayaan sumber daya manusia dilakukan melalui pengaplikasian fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia seperti perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja, sehingga mampu memberikan kontribusi secara efektif dan efisien sesuai dengan harapan usaha perorangan, badan usaha, perusahaan, lembaga, maupun instansi. Oleh karena itu rekrutmen merupakan hal pertama yang dilakukan perusahaan dalam proses pencarian tenaga kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Rekrutmen yaitu serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan (Simamora, 2010)

Malthis (2010) Penarikan (rekrutmen) pegawai yaitu suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang

memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan. Indikator-indikator Rekrutmen menurut Sudiro (2011) terdiri dari: 1) Proses rekrutmen, 2) Metode rekrutmen, 3) Pelaksanaan rekrutmen, 4) Persyaratan rekrutmen, 5) Tujuan rekrutmen, 6) Penentuan jumlah dan kualifikasi calon karyawan, 7) Hasil rekrutmen

Pengertian Seleksi

Seleksi adalah langkah selanjutnya yang dilakukan setelah proses rekrutmen dilaksanakan. Keputusan-keputusan seleksi merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia yang berhasil. Seleksi adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar, orang atau orang-orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini yang dilakukan oleh perusahaan (Simamora, 2004). Sedangkan menurut Teguh (2009), seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok untuk memenuhi syarat untuk jabatan tertentu.

Suharno (2002) menyatakan indikator yang dipakai untuk menilai seleksi karyawan yaitu : 1) *Character* (sikap, watak dan sopan santun), 2) *Capability* (kemampuan nalar, kecerdasan, cara berpikir analitis dan sistematis), 3) *Capacity* (kemampuan menangani masalah, menyelesaikan masalah dan menghadapi beban kerja yang tinggi), 4) *Credibility* (sikap dapat dipercaya dan bisa mengemban tugas), 5) *Commitment* (kesungguhan menyelesaikan tugas dan memajukan perusahaan), 6) *Creativity* (kreatif dalam menyelesaikan tugas dan memajukan perusahaan), 7) *Compability* (sikap mampu

bekerjasama, kooperatif dan tidak egois).

Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang atau perilaku nyata karyawan atas beban kerja yang diberikan perusahaan. Dalam hubungannya dengan dunia pendidikan, kinerja guru dapat diartikan sejauh mana seorang guru dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan institusional. Kemampuan seorang guru akan terlihat pada saat mengajar yang dapat diukur dari kompetensi mengajarnya.

Kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian prestasi seseorang yang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Marwansyah, 2014). Menurut Rusyan dkk, (2000), Kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian. Indikator kinerja guru dapat mengacu pada pendapat Sudjana dkk, (2004) tentang kompetensi kinerja guru, yaitu : 1) Unjuk kerja, 2) Penguasaan Materi, 3) Penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, 4) Penguasaan cara-cara penyesuaian diri, 5) Kepribadian untuk

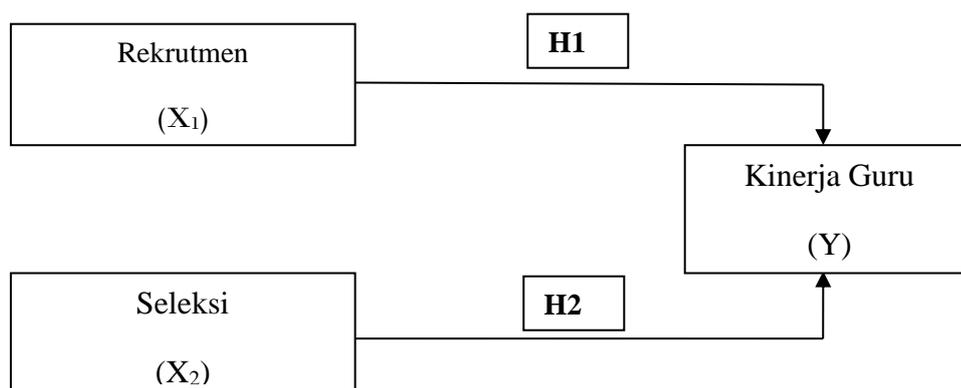
melaksanakan tugasnya dengan baik, 6) Mengelola program belajar mengajar, 7) Mengelola kelas.

Kerangka Konseptual

Rekrutmen yang dilakukan oleh manajemen SMK TI Bali Global Denpasar yaitu mencari, memilih serta menentukan calon tenaga kerja yang cocok untuk mengisi jabatan yang kosong. Setelah melewati beberapa proses seperti tes tulis dan wawancara kemudian hasil dari tes tersebut harus sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut

Seleksi yang dilakukan oleh manajemen SMK TI Bali Global Denpasar yaitu proses mengenal karakter atau syarat-syarat yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau tugas yang selanjutnya menjadi karyawan yang cocok dengan pekerjaan yang ada, untuk mengetahui wawasan mengenai kinerja karyawan

Kinerja guru yang dilakukan oleh manajemen SMK TI Bali Global Denpasar yaitu dilihat dari sejauh mana seorang guru dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu pekerjaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugasnya serta keahlian dan ilmu pengetahuan yang semakin bertambah di SMK TI Bali Global Denpasar. Berdasarkan paparan diatas, maka dapat digambarkan kerangka konseptual dalam penelitian sebagai berikut:



GAMBAR 1. KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK TI BALI GLOBAL DENPASAR

Hipotesis

Sesuai dengan pokok permasalahan, landasan teori dan penelitian sebelumnya maka hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif antara rekrutmen dan kinerja guru pada SMK TI Bali Global Denpasar
2. Terdapat pengaruh positif antara seleksi dan kinerja guru pada SMK TI Bali Global Denpasar

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dimana, pada pengujian hipotesis menggunakan data terukur sehingga diharapkan dapat ditarik suatu kesimpulan. Jenis dari penelitian ini adalah penelitian korelasional yaitu penelitian yang berusaha untuk melihat apakah antara dua variabel atau lebih memiliki hubungan atau tidak, dan berapa besarnya apabila terdapat hubungan (Faenkel dan Walen, 2008). Data yang digunakan dalam penelitian mengenai pengaruh variabel rekrutmen dan pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan, termasuk data kuantitatif dimana data primer berupa data interval berasal

dari hasil penyebaran kuisioner dari responden survei, yaitu para karyawan SMK TI Bali Global Denpasar. Dalam penelitian yang dimaksud dengan variabel bebas adalah rekrutmen (X_1) dan seleksi (X_2). Variabel Dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas yang dapat disimbolkan dengan (Y). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah kinerja guru.

Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan dilakukan dengan beberapa cara yaitu wawancara, dokumentasi dan kuisioner. Untuk mengolah nilai kuisioner tersebut diberikan bobot atau skor untuk setiap jawaban responden dengan menggunakan skala likert 5 poin. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan tenaga pendidik pada SMK TI Bali Global Denpasar dengan jumlah tenaga pendidik sebanyak 60 orang. Oleh karena jumlah tenaga pendidik atau populasi disini kurang dari 100 maka seluruh anggota populasi digunakan sebagai responden. Sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi dikarenakan anggota sampel dalam

penelitian ini diambil secara keseluruhan yaitu seluruh guru yang terdaftar di SMK TI Bali Global Denpasar.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji Regresi linier berganda yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Guru. Model analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Guru
- α : Konstanta
- β_1 : Koefisien Regresi X_1
- β_2 : Koefisien Regresi X_2
- X_1 : Rekrutmen
- X_2 : Seleksi
- e : Standar error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Sekolah Menengah Kejuruan Teknologi Informasi (SMK TI) Bali Global Denpasar didirikan oleh pemerhati dan pecinta pendidikan yaitu: Prof. Dr. I Made Bandem, M.A., Drs. Dadang Hermawan, Ak. M.M., Drs. I. B. Dharmadiaksa, M.Si., Ak. dan Drs Made Subadi, yang tergerak hatinya melihat begitu pesatnya perkembangan dunia teknologi informasi di segala bidang. Sementara di pihak lain, Sekolah Menengah Kejuruan dalam bidang informatika dan komputer di kawasan Propinsi Bali ini masih sangat langka.

Di samping itu SMK TI Bali Global Denpasar didirikan untuk mengantisipasi era informasi dan globalisasi yang tentu saja membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang handal di bidang teknologi informasi. Pendidikan

melalui SMK TI ini akan banyak melahirkan generasi muda yang penuh kompetensi dan produktif sehingga akhirnya generasi muda yang menjadi tonggak bangsa ini mampu menghantarkan kedaulatan sebuah bangsa yang sejajar dengan negara-negara maju lainnya.

SMK TI Bali Global Denpasar merupakan sekolah menengah kejuruan teknologi informasi swasta yang pertama dibuka di Bali. Sekolah ini berdiri tahun 2006 di bawah naungan Yayasan Widya Dharma Santhi, yang mempunyai tujuan untuk memberikan kesempatan kepada setiap siswa untuk mengembangkan diri dalam bidang pengetahuan dan teknologi informasi dan komunikasi.

SMK TI Bali Global Denpasar merupakan bagian terpadu dari sistem pendidikan dasar di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Nasional, Direktorat Jenderal Pembina Sekolah Menengah Kejuruan (PSMK), yang mengemban misi untuk melaksanakan pendidikan tingkat menengah kejuruan dan meningkatkan mutu tamatan pendidikan tingkat menengah kejuruan.

Sekolah ini memfokuskan diri pada proses pembelajaran diimbangi dengan pendekatan terhadap disiplin, kegiatan pembiasaan, dan perhatian terhadap semua aspek yang mendukung proses pembelajaran. SMK TI Bali Global Denpasar mempunyai aturan tingkah laku yang mempersyaratkan kepada semua warga sekolah untuk menerima tanggung jawab terhadap segala perbuatan mereka, menjaga sikap yang baik, yang menunjukkan rasa saling hormat menghormati satu dengan lainnya. Dalam mempersiapkan tugas penting tersebut, SMK TI Bali Global Denpasar telah melaksanakan kegiatan

inti pada bidang akademis dan non akademis. Pada bidang akademis masing-masing mata pelajaran saling memberikan manfaat dan kontribusi terhadap pembentukan jati diri siswa sejak dini sehingga siswa dapat menentukan kemana akan bekerja/melanjutkan setelah menyelesaikan pendidikan di Organisasi. Adapun berbagai macam jurusan yang disediakan oleh SMK TI Bali Global Denpasar yaitu Jurusan Rekayasa Perangkat Lunak (RPL), Jurusan Multi Media (MM), Jurusan Teknik Komputer Jaringan (TKJ), Jurusan Desain Komunikasi Visual (DKV), dan terakhir adalah Jurusan Animasi (ANM). Sejauh ini lulusan SMK TI Bali Global Denpasar telah

bekerja di dalam negeri maupun di luar negeri dan diterima di Perguruan Tinggi Negeri maupun Swasta di Provinsi Bali maupun di Provinsi lainnya.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui penafsiran responden terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat dalam instrumen penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung nilai *pearson correlation*. Suatu instrumen akan dikatakan valid bila nilai *pearson correlation* di atas 0,30. Tabel 1 menyajikan hasil uji validitas instrumen penelitian.

TABEL 1. HASIL UJI VALIDITAS

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi
Rekrutmen (X1)	X1.1	0.596
	X1.2	0.449
	X1.3	0.420
	X1.4	0.642
	X1.5	0.615
	X1.6	0.507
	X1.7	0.600
Seleksi (X2)	X2.1	0.550
	X2.2	0.675
	X2.3	0.358
	X2.4	0.448
	X2.5	0.589
	X2.6	0.495
	X2.7	0.592
Kinerja Guru (Y)	Y1	0.578
	Y2	0.653
	Y3	0.606
	Y4	0.640
	Y5	0.732
	Y6	0.633
	Y7	0.645

Terlihat pada Tabel 1 variabel rekrutmen, seleksi dan kinerja guru memiliki nilai *pearson correlation*

lebih dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner telah memenuhi syarat valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji penafsiran responden mengenai butir-butir pernyataan yang terdapat dalam instrumen penelitian yang ditunjukkan dengan konsistensi akan jawaban yang diberikan. Uji ini dilakukan terhadap instrumen dengan

koefisien *Cronbach's Alpha*, apabila nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 maka instrumen yang digunakan reliabel. Tabel 4.3 menyajikan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian sebagai berikut.

TABEL 2. HASIL UJI RELIABILITAS

Variable	Cronbach's Alpha
Rekrutmen (X1)	0.717
Seleksi (X2)	0.699
Kinerja Guru (Y)	0.756

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel.

**Hasil Uji Asumsi Klasik
Hasil Uji Normalitas Data**

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi (variabel dependen atau variabel independen ataupun

keduanya) memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas residual data dalam penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Residual data penelitian dikatakan berdistribusi normal apabila nilai probabilitas signifikansi atau koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari *level of significant* yang dipakai yaitu 0,05 (5 persen). Tabel 4.4 menyajikan hasil uji normalitas penelitian sebagai berikut :

TABEL 3. UJI NORMALITAS DATA

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		REKRUTMEN	SELEKSI	KINERJA GURU
N		60	60	60
Normal	Mean	29.9667	30.0500	29.9167
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	3.12977	3.09962	3.44099
Most	Absolute	.100	.102	.124
Extreme	Positive	.088	.088	.111
Differences	Negative	-.100	-.102	-.124
Kolmogorov-Smirnov Z		.778	.790	.957
Asymp. Sig. (2-tailed)		.580	.560	.319

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai dignifikansi untuk ketiga variabel lebih besar dari 0,05 sehingga

dapat disimpulkan bahwa variabel berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikoleniaritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Adanya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation*

factor (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih dari 0,10 atau VIF kurang dari 10, maka dapat dikatakan tidak ada multikolinieritas. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada Tabel 4 berikut :

TABEL 4. UJI MULTIKOLINEARITAS

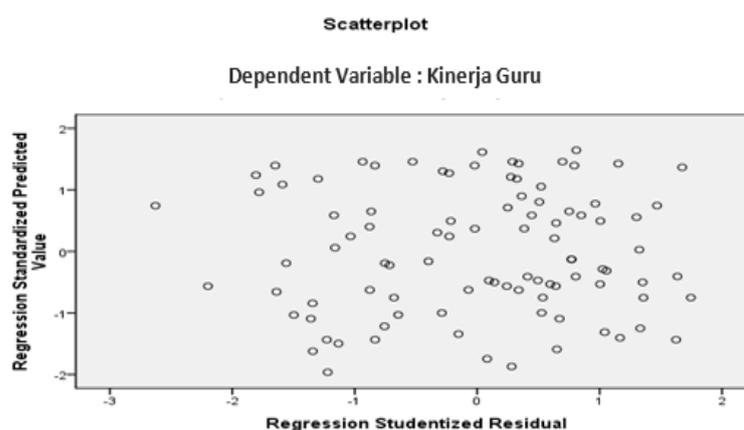
Variable	Tolerance	VIF
Rekrutmen (X ₁)	0.831	1.203
Seleksi (X ₂)	0.831	1.203

Hasil uji multikolonieritas yang disajikan dalam Tabel 4 menunjukkan nilai *tolerance* dan VIF dari variabel rekrutmen dan seleksi. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gejala heteroskedastisitas terjadi sebagai akibat ketidaksamaan data atau bervariasinya data yang

diteliti. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas atau dalam kondisi homokedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi kemungkinan terjadinya gejala tersebut adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada Grafik *Scatter Plot* atau diagram, dimana sumbu X dan Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y) prediksi Y sesungguhnya yang telah di *studentized*, (Gozali, 2001). Uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 2 sebagai berikut:



GAMBAR 2. HASIL ANALISIS UJI HETEROSKEDASTISITAS

Grafik Scatterplot pada gambar 2 di atas memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik tidak membentuk pola tertentu yang jelas, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, sehingga grafik tersebut tidak bisa dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh rekrutment (X_1) dan seleksi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) pada SMK TI Bali Global Denpasar. Pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 20 menunjukkan hasil penelitian pada Tabel 5 berikut ini:

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

TABEL 5. HASIL UJI ANALISIS LINIER BERGANDA

Variabel Terikat	Variabel Bebas	R (Parsial)	R (Berganda)	B	β	t _{Hitung}	Sig.t
Kinerja Guru (Y)	Rekrutmen (X_1)	0,324	0,839	0,402	0,400	2,582	0,012
	Seleksi (X_2)	0,369		0,470	0,464	2,994	0,002

$R^2 = 0,703$

Konstanta = 3,944

Persamaan Regresi : $Y = 3,944 + 0,402X_1 + 0,470X_2$

$T_{tabel}(0,05 : 57) = 1,672$

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dijelaskan bahwa variabel rekrutmen (X_1) memiliki hubungan parsial yang rendah yakni sebesar 0,324 dengan kinerja guru (Y) apabila seleksi dikendalikan (konstan). Variabel seleksi (X_2) memiliki hubungan yang rendah yaitu sebesar 0,369 apabila rekrutmen dikendalikan (konstan). Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sugiyono (2011) dimana nilai interval korelasi dari 0,20-0,399 memiliki tingkat hubungan yang rendah. Namun apabila dilihat dari nilai R Berganda pada tabel 4.6 diatas, secara bersama-sama variabel bebas rekrutmen (X_1) dan seleksi (X_2) memiliki hubungan simultan yang sangat kuat yaitu sebesar 0,839. Dimana nilai interval korelasi antara

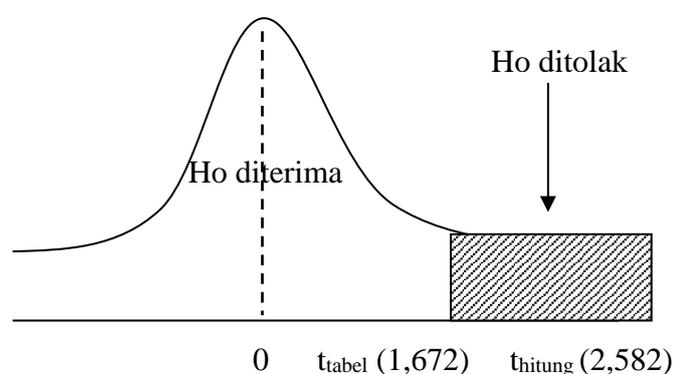
0,80-1,000 memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat (Sugiyono, 2011). Dilihat dari persamaan regresi nilai 3,944 menunjukkan apabila rekrutmen dan seleksi tidak mengalami perbaikan atau konstan maka nilai kinerja guru 3.944. Nilai 0,402 menunjukkan apabila rekrutmen mengalami peningkatan sebesar 1 poin dan seleksi konstan maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,402. Sedangkan nilai 0,470 menunjukkan apabila seleksi mengalami peningkatan sebesar 1 poin dan rekrutmen konstan maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,470.

Pembahasan

Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja guru pada SMK TI Bali Global Denpasar

Rekrutmen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMK TI Bali Global Denpasar. Hal ini dipertegas pada pengujian hipotesis pertama dengan rumus H_o = variabel rekrutmen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, serta H_a = variabel rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja guru, menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi b_1X_1 : $t_{hitung} = 2,582 > T_{tabel} (0,05 : 57) = 1,672$ dan $Sig.t = 0,012$ ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa H_o ditolak dan menerima H_a serta berpengaruh signifikan. Ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen (X_1) terhadap kinerja guru pada SMK TI Bali Global Denpasar. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut ini :

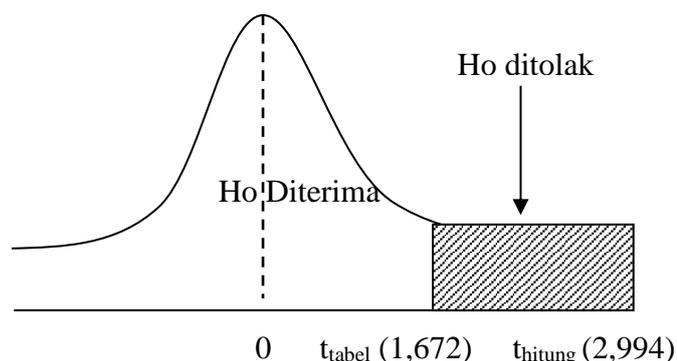


GAMBAR 3. KURVA DISTRIBUSI T UJI HIPOTESIS PENGARUH REKRUTMEN (X_1) TERHADAP KINERJA GURU (Y)

Pengaruh seleksi terhadap kinerja guru pada SMK TI Bali Global Denpasar

Seleksi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru pada SMK TI Bali Global Denpasar. Hal ini dipertegas pada pengujian hipotesis pertama dengan rumusan H_o = variabel seleksi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, serta H_a = variabel seleksi memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja guru. Menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi b_2X_2 : $t_{hitung} = 2,994 > t_{tabel} (0,05 : 52) = 1,672$ dan $Sig.t = 0,002$ ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa H_o ditolak dan menerima H_a serta berpengaruh signifikan. Ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara seleksi (X_2) terhadap kinerja guru pada SMK TI Bali Global Denpasar. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar 4 berikut ini :



GAMBAR 4. KURVA DISTRIBUSI T UJI HIPOTESIS PENGARUH SELEKSI (X₂) TERHADAP KINERJA GURU (Y)

Besarnya pengaruh rekrutmen (X₁) dan seleksi (X₂) terhadap kinerja guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier besarnya pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja guru yaitu sebesar 70,3% terhadap kinerja guru pada SMK TI Bali Global Denpasar. Sedangkan sisanya sebesar 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini seperti motivasi, beban kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Rekrutmen (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMK TI Bali Global Denpasar. Hal ini berarti adanya peningkatan perbaikan sistem rekrutmen akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru pada SMK TI Bali Global Denpasar.
2. Seleksi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMK TI Bali Global Denpasar. Hal ini berarti adanya

peningkatan perbaikan sistem seleksi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru pada SMK TI Bali Global Denpasar.

3. Pengaruh rekrutmen dan seleksi berkontribusi sebesar 70,3% terhadap kinerja guru pada SMK TI Bali Global Denpasar.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Pihak SMK TI Bali Global Denpasar perlu memperhatikan lebih detail lagi tentang rekrutmen dan seleksi agar bisa meningkatkan apa yang selama ini telah diterapkan yang bertujuan untuk mempertahankan eksistensinya sebagai salah satu sekolah menengah kejuruan yang bisa bersaing di dunia teknologi informasi modern seperti sekarang ini.
2. Dalam proses rekrutmen hendaknya dilakukan keseimbangan antara perekrutan melalui sumber internal maupun melalui sumber eksternal yang dapat dilihat dari indikator yang mendapatkan tanggapan terendah. Maka dari itu rekrutmen yang

- dilakukan oleh pihak SMK TI Bali Global Denpasar jangan hanya dilakukan melalui sumber internal, namun juga harus dilakukan melalui sumber eksternal agar calon-calon tenaga pendidik yang baru dapat berpartisipasi dalam proses rekrutmen yang dilakukan oleh pihak SMK TI Bali Global Denpasar.
3. Dalam proses seleksi dapat dilihat dari indikator yang mendapatkan tanggapan terendah yaitu perlu adanya peningkatan *capacity*, dimana calon tenaga pendidik harus memiliki kemampuan menagani dan menyelesaikan masalah yang ditemui saat proses belajar mengajar maupun masalah terhadap lingkungan kerja. Serta dalam proses seleksi hendaknya calon tenaga pendidik mampu menghadapi beban kerja yang tinggi sehingga nantinya pihak SMK TI Bali Global Denpasar mendapatkan calon tenaga pendidik yang berkualitas yang juga akan meningkatkan kinerja guru itu sendiri.
 4. Bagi peneliti berikutnya, agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan jumlah variabel yang digunakan, ataupun memperluas objek penelitian sehingga akan dapat memperoleh hasil yang lebih baik dan bermanfaat.
- Universitas Hassanudin
Makassar
- Algiafari. 2000. *Analisis Statistik Untuk Bisnis*. BPFE. Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimu. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Billy Sentanu, Kadek. 2016. *Pengaruh Rekrutmen dan Proses Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada All Season Resort Legian*. Skripsi. Program Studi Manajemen STIE Triatma Mulya. Badung
- Ghony, M. Djunaidi., Almanshur, Fauzan. 2012. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. AR-RAZZ Media. Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivarrate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Diponegoro. Semarang
- Handoko, T.Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Kuncoro, Mudjarat. 2007. *Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji Nugroho, Muhammad. 2012. *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura (Persero) Bandara Internasional Sultan Hassanudin Makassar*. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

-
- UPP STIM TPKN.
Yogyakarta
- Mangkunegara, A.A. Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya. Bandung
- Manullang, M. 2004. *Manajemen Personalia*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Mardianto, Adi. 2012. *Recruitment Analysis, Optimizing Recruitment Strategy*. Pinasthika Publisher. Jakarta
- Malthis, Robert.L. dan John. H. Jackson. 2010. *Human Resources Management*. Selemba Empat. Jakarta
- Mekena. Eugene dan Nic Beech. 2009. *The Essence of Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Yogyakarta
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Notoatmojo, S. 2010. *Metodelogi Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta
- PP Nomor 7 Tahun 2008 tentang *Beban Kerja Guru*
- PP Nomor 74 Tahun 2008 ; Pasal 17 tentang *Rasio Jumlah Peserta Didik Terhadap Tenaga Pengajar*
- Rosidah, Ambar Teguh S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Rachmawati, Iekusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Dari Teori dan Praktik, PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen sumber Daya Manusia Untuk Perusahan*. Dari Teori dan Praktik, PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods for Bussines edisi 1 dan 2*. Selemba Empat. Jakarta
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia. Jakarta.
- Sony Artawan, Made. 2018. *Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Villa The Samaya Seminyak Bali*. Skripsi. Program Studi Manajemen STIE Triatma Mulya. Badung
- Sudiro, Achamd. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Ub Press. Malang Indonesia
-

Suhandang, Kustadi. 2004. *Pengantar Jurnalistik Seputar Organisasi, Produk dan Kode Etik*. Yayasan Nuansa Cendikia. Bandung

Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung

Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Edisi Kedua. Graha Ilmu. Jakarta

Suharno, Bambang. 2002. *Bisnis Sambilan*. Gramedia. Bandung

Tabrani Rusyan dkk. 2000. *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, CV. Dinamika Karya Cipta. Cianjur

Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi Dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya Dan Perubahan Organisasi)*. Cetakan Kedua. CV Alfabeta. Bandung

UU No : 14 Tahun 2007 ; Pasal 6
tentang *Tugas dan Fungsi Tenaga Pendidik (Guru dan Dosen)*

UU No : 20 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS)* tahun 2003;
Pasal 40 ayat 2