

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SISTEM REKRUTMEN SDM DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMO INTERNUSA INDONESIA CABANG MEDAN

Teguh Wahyono

Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains

Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: Tegoeh_ft@pancabudi.ac.id

Abstrak

PT. Sumo Internusa Indonesia Cabang Medan adalah sebuah perusahaan yang mengelola periklanan di Indonesia khususnya di Kota Medan. Permasalahan dalam penelitian ini, baik secara simultan dan parsial pengaruh tingkat pendidikan, Rotasi kejadian gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumo Internusa Indonesia Cabang Medan. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden sebanyak 35 responden melalui bantuan program Statitital Product Service Solution (SPSS) Versi 19.00, Dari hasil uji dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan, Rotasi kerja dan gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumo Internusa Indonesia Cabang Medan. Hasil uji parsial variabel tingkat pendidikan, Rotasi kejadian gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumo Internusa Indonesia Cabang Medan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Koeisien Determinasi Adjusted R square dijelaskan dengan variabel independen tingkat pendidikan, Rotasi kejadian gaji sebesar 95.6%, sedangkan sisanya 4.4% adalah variabel yang tidak di teliti sehingga dapat di jadikan referensi bagi peneliti selanjutnya.

Kata Kunci: *Tingkat Pendidikan, Rotasi Kerja Dan Gaji Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancamandari lingkungan ekstern dengan segala potensi dari sumber daya yang dimiliki. Tersedianya SDM yang berkualitas merupakan kekayaan (asset) yang tidak ternilai bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha memperoleh dan menempatkan Rotasi kerjayang sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing agar tujuan perusahaan bisa diwujudkan. Untuk mewujudkan kualitas kerja perusahaan perlu dilakukan perekrutan yang sesuai dengan potensi SDM.

Tujuan utama dari proses rekrutmen adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama. Ruang lingkup rekrutmen adalah keseluruhan kegiatan dari upayapenarikan pegawai, seleksi dan penempatan yang intinya memperoleh pegawai yang berkualitas. Fungsi rekrutmen dalam perusahaan adalah merekrut staff atau pegawai agar perusahaan dapat menjalankan usahanya secara berkesinambungan.

Kegagalan dalam melakukan perekrutan akan mempengaruhi kualitas kerja pegawai yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Tidak hanya dalam sistem rekrutmen pegawai, keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan pimpinan perusahaan dalam merencanakan Rotasi kerja yang akan dipakai agar potensi pegawai dapat dimanfaatkan untuk memperoleh hasil yang maksimal.

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh SDM dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan semaksimal mungkin. Kualitas SDM mengacu pada pengetahuan (knowledge), keterampilan (*skill*) dan kemampuan (*ability*). Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut kualitas kerja pegawai yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung-jawabnya secara efektif dan efisien.

Rekrutmen adalah proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi, yang bagus untuk pekerjaan di dalam suatu organisasi (Malthis, 2011: 26). Prinsip *the right man on the right place* harus merupakan suatu pegangan bagi manager personalia dalam menempatkan Rotasi kerja di dalam perusahaan. Salah satu kunci utama dalam menciptakan SDM yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, training and development calon Rotasi kerja. Adapun fungsi-fungsi tersebut adalah meliputi fungsi penempatan/alokasi, fungsi pengembangan, fungsi control dan adaptasi. Sedangkan aktivitas-aktivitas yang mengikuti rekrutmen adalah seleksi, orientasi dan promosi.

Job Fair merupakan cara perekrutan karyawan yang banyak diminati oleh para pencari kerja. Selain dapat melihat banyak perusahaan membuka lowongan kerja, pada *event job fair* juga langsung melakukan serangkaian proses seleksi pada hari ketika *job fair* itu di gelar. Metode perekrutan seperti ini mengharuskan calon pelamar datang langsung ke lokasi pembuka lowongan kerja untuk melakukan serangkaian proses seleksi. Proses memperoleh pelamar-pelamar yang berminat disebut dengan rekrutmen. Prosedur seleksi karyawan yang efektif tergantung pada efektivitas proses rekrutmen. Kandidat-kandidat yang menonjol tidak akan dapat diseleksi bila mereka tidak termasuk dalam kumpulan pelamar.

Pencarian kebutuhan Rotasi baru dari luar perusahaan akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni:

- a) Yang pertama adalah Kondisi ekonomi negara secara umum. Jika kondisi ekonomi relatif sulit, maka biasanya akan terjadi *oversupply* atau calon pekerja jauh lebih besar dibanding jumlah permintaan. Jika hal ini terjadi, maka perusahaan relatif lebih mudah untuk mencari karyawan baru, sebab para pelamar kerja melimpah.
- b) Faktor kedua adalah rotasi kerja adalah proses perpindahan posisi dalam pekerjaan secara horinzontal dengan tujuan mengatasi kejenuhan dalam bekerja, dan meningkatkan pengetahuan, serta keahlian karyawan.
- c) Faktor ketiga adalah Reputasi perusahaan. Suatu perusahaan cenderung akan lebih mudah mencari dan merekrut *the best people*, jika perusahaan itu memiliki reputasi bagus, sehingga *best graduates* akan berlomba-lomba bekerja didalamnya.

PT. Sumo Internusa Indonesia Cabang Medan adalah sebuah perusahaan yang mengelola periklanan di Indonesia khususnya di Kota Medan. Tentu saja untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten diperlukan seleksi untuk dapat bekerja di perusahaan tersebut. Dari sekian banyak masalah yang ada, seleksi karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya dimana hal tersebut harus diperhatikan oleh pihak manajemen. Seleksi merupakan suatu cara yang dilakukan perusahaan untuk mencari karyawan yang dibutuhkan. Seleksi dimulai setelah kumpulan para pelamar yang memenuhi berbagai syarat yang didapatkan melalui pemberitahuan sebelumnya baik lewat media cetak maupun media elektronik. Setelah itu baru dilakukan seleksi terhadap calon karyawan tersebut untuk nantinya dipekerjakan dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penulisan tentang "Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Rekrutmen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Sumo Internusa Indonesia Cabang Medan"

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan permasalahan yang mendasari penelitian ini:

1. Apakah ada pengaruh tingkat pendidikan, Rotasi kerja dan gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumo Internusa Indonesia Cabang Medan.
2. Apakah ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumo Internusa Indonesia Cabang Medan.
3. Apakah ada pengaruh Rotasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumo Internusa Indonesia Cabang Medan.
4. Apakah ada pengaruh gaji terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumo Internusa Indonesia Cabang Medan.

II. KAJIAN PUSTAKA

Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Menurut Mulyono, 2014:76, rekrutmen adalah suatu proses mendapatkan dan penarikan pelamar-pelamar yang cakap untuk suatu pekerjaan. Daft (2010:110) mendefinisikan perekrutan sebagai aktivitas atau praktik yang menentukan karakteristik pelamar kerja yang menjadi objek diterapkannya prosedur seleksi. Sedangkan menurut Badan Kepegawaian Negara (Wasistiono, 2012:13) rekrutmen dapat diartikan sebagai:

- 1) Pengerahan mendapat calon pegawai.
- 2) Menarik orang untuk menjadi pegawai.
- 3) Mencari dan menetapkan calon pegawai untuk menjabat jabatan yang kosong.
- 4) Pengadaan Pegawai
- 5) Mencari dan menemukan calon pelamar yang memiliki motifasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan organisasi yang teridentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Berdasarkan definisi-definisi mengenai pengertian rekrutmen yang telah diuraikan di atas, maka penulis berpendapat bahwa rekrutmen merupakan upaya yang dilakukan untuk mengumpulkan dan mendapatkan seseorang yang dibutuhkan sebagai calon pengisi kekosongan pada jabatan-jabatan tertentu dengan memperhatikan syarat-syarat yang telah ditentukan sebelumnya.

b. Tujuan Rekrutmen

Tujuan dari rekrutmen menurut Samsudin (2009:81) adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen (recruiter) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan.

c. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen di banyak perusahaan di Indonesia menggunakan alur/tahapan yang hampir sama. Bila kita skemakan proses rekrutmen berdasarkan alurnya, maka proses yang terjadi adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Proses Rekrutmen



Sumber: Mardianto 2014:10

d. Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen/penarikan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Metode rekrutmen/penarikan calon karyawan baru (Hasibuan, 2010:44) ada 2 yaitu:

1. Metode tertutup
2. Metode terbuka

e. Sumber-sumber Rekrutmen Karyawan

Setelah diketahui spesifikasi pekerjaan karyawan yang dibutuhkan, harus ditentukan sumber-sumber rekrutmen calon karyawan. Sumber rekrutmen karyawan bisa berasal dari internal dan eksternal perusahaan (Hasibuan, 2010:42).

1. Sumber Internal
2. Sumber Eksternal

f. Faktor- Faktor yang mempengaruhi rekrutmen Rotasi kerja

Adapun faktor-faktor yang sering terjadi dalam melakukan perekrutan Rotasi kerja (Hasibuan, 2010:42) adalah:

- a) Tingkat Pendidikan
- b) Rotasi kerja
- c) Gaji

Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Hadari Nawawi (2006: 63) mengatakan bahwa “Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja”.

Definisi lain mengenai kinerja menurut Hadari Nawawi (2006: 63) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Menurut Henry Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Dina Nurhayati (2008: 7) “Kinerja karyawan adalah tingkat dimanapara karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etikaperusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

b. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut Alex Soemadji Nitisemito (2011: 109), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

- 1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
- 2) Penempatan kerja yang tepat
- 3) Pelatihan dan promosi
- 4) Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
- 5) Hubungan dengan rekan kerja
- 6) Hubungan dengan pemimpin

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Standar Kinerja Karyawan

Menurut Randall & Susan (2009: 11) “Ada tiga jenis dasar kriteria kinerja”, yaitu:

- a) Kriteria berdasarkan sifat (memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan).
- b) Kriteria berdasarkan perilaku (kriteria yang penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal).

- c) Kriteria berdasarkan hasil (kriteria yang fokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan).

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2013: 143) “Untuk mencapai tujuan kinerja karyawan maka dapat dinilai dari tiga hal, meliputi: penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, adanya standar pelaksanaan kerja, praktis (mudah dipahami atau dimengerti karyawan atau penilai)”.

Menurut Suyadi Prawirosentono (2008: 27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

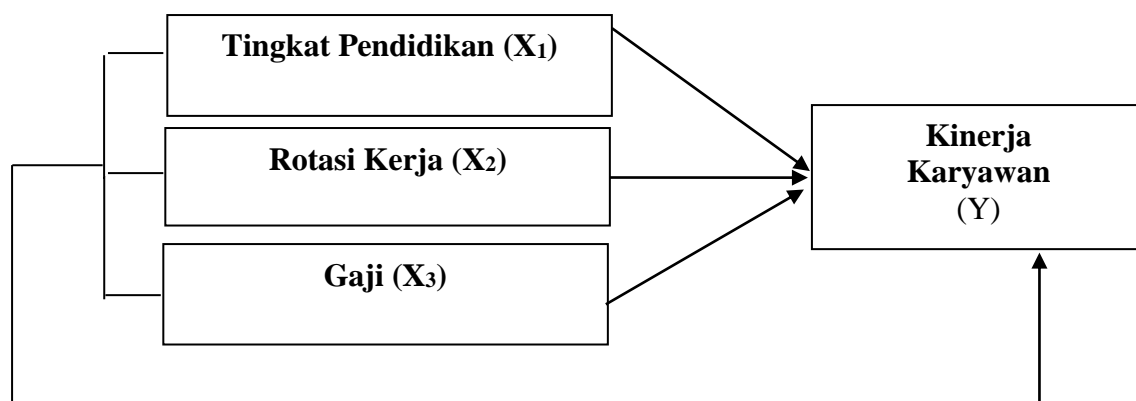
- a) Efektifitas
- b) Tanggung jawab
- c) Disiplin
- d) Inisiatif

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak kriteria kinerja, maka peneliti menggunakan kriteria kinerja menurut Suyadi Prawirosentono yang meliputi: efektifitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif.

2.2. Kerangka Konseptual.

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Sebuah kerangka pemikiran yang baik adalah kerangka yang menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antarvariabel independen dan variabel dependen.

Berdasarkan uraian teoritis dan latar belakang masalah di atas, maka berikut kerangka konseptual dari penelitian yang dilakukan, yaitu:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. (Sugiyono, 2009: 96),

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- 2.3. Ada pengaruh tingkat pendidikan, Rotasi Kerja dan gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumo Internusa Indonesia Cabang Medan.
- 2.4. Ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumo Internusa Indonesia Cabang Medan.
- 2.5. Ada pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumo Internusa Indonesia Cabang Medan.

2.6. Ada pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumo Internusa Indonesia Cabang Medan.

III. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuantitatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan causal antar dua variabel atau lebih (Rusiadi, 2013:14).

Tempat penelitian dilakukan pada PT. Sumo Internusa Indonesia Cabang Medan. Beralamat di jalan Jl. Amal Luhur No. 118^o Medan - Sumatera Utara Indonesia 20124,

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012:72).

Jadi populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang didalamnya terdapat jumlah objek yang dijadikan sumber data. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan di PT. Sumo Internusa Indonesia Cabang Medan sebanyak 35 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil 10 s.d. 15% atau 20 s.d. 25% atau lebih (Arikunto Suharsini, 2012: 107).

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini jumlah yang akan dijadikan sampel adalah seluruh karyawan di PT. Sumo Internusa Indonesia Cabang Medan sebanyak 35 orang karyawan, sehingga penelitian ini dapat disebut penelitian populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data primer, yaitu:

- a) Angket (*kuesioner*)
- b) Wawancara (*interview*)
- c) Pengamatan (*observasi*)

Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Multikolinearitas
4. Model Analisis Regresi Berganda

Model analisis data yang digunakan persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana:

Y	=	Kinerja Karyawan	X ₂	=	Rotasi Kerja
α	=	Intercept	X ₃	=	Gaji
β ₁ , β ₂	=	Koefisien Regresi	ε	=	Error Term
X ₁	=	Tingkat Pendidikan			

Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara berama-sama (simultan) terhadap variabel terikatnya.

b. Uji t

Setelah diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan maka dilakukan pengujian lebih lanjut untuk mengetahui variabel yang berpengaruh secara signifikan

c. Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap naik turunnya variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$) yang berarti bahwa bila $R^2 = 0$ berarti menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan bila R^2 mendekati 1 menunjukkan bahwa semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Sejarah PT. Sumo Internusa Indonesia

PT. Sumo Internusa Indonesia Merupakan perusahaan media advertising luar ruang (out door) yang didirikan pada tahun 1992. Dari perjalanan kami selama puluhan tahun, banyak perubahan dan kemajuan yang telah kami peroleh baik dari kualitas kerja yang dihasilkan maupun kepercayaan pelanggan yang telah banyak kami dapat yang merupakan modal bagi kami untuk dapat maju dan menjadi pilihan utama bagi pelanggan kami.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Penyajian Data

Dalam menjawab permasalahan di dalam suatu penelitian perlu kiranya diuraikan karakteristik bagi sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab permasalahan tersebut lebih akurat. Untuk maksud tersebut maka penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil analisis kuisioner yang didapat dilapangan.

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan sebagai hasil penyebaran angket kepada responden yaitu karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia Cabang Medan sebanyak 35 orang. Dengan jumlah seluruh dari pertanyaan sebanyak 40 item, terdiri dari item pertanyaan Variabel X_1 (Tingkat Pendidikan), Variabel X_2 (Rotasi kerja) dan Variabel X_3 (Gaji) serta Variabel Y (Kinerja Karyawan)

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a) Uji Validitas

Apabila setiap pertanyaan bernilai $> 0,30$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (sah).

Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected if Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	104.34	1507.703	.738	.	.981
X12	104.37	1514.299	.804	.	.981
X13	104.49	1504.728	.866	.	.981
X14	104.83	1508.087	.928	.	.981
X15	103.86	1531.479	.697	.	.981

X16	104.86	1528.597	.713	.	.981
X17	104.37	1514.299	.804	.	.981
X18	104.49	1504.728	.866	.	.981
X19	104.83	1508.087	.928	.	.981
X10	103.86	1531.479	.697	.	.981
X21	104.11	1520.222	.699	.	.981
X22	103.71	1534.798	.594	.	.982
X23	104.40	1514.953	.733	.	.981
X24	104.29	1524.269	.663	.	.981
X25	103.69	1550.751	.480	.	.982
X26	104.37	1514.299	.804	.	.981
X27	104.49	1504.728	.866	.	.981
X28	104.83	1508.087	.928	.	.981
X29	103.86	1531.479	.697	.	.981
X210	104.86	1528.597	.713	.	.981
X31	103.77	1531.593	.668	.	.981
X32	104.14	1518.067	.727	.	.981
X33	103.89	1525.281	.662	.	.981
X34	104.31	1550.163	.388	.	.982
X35	104.57	1514.252	.738	.	.981
X36	104.26	1546.138	.408	.	.982
X37	104.37	1514.299	.804	.	.981
X38	104.49	1504.728	.866	.	.981
X39	104.83	1508.087	.928	.	.981
X310	103.86	1531.479	.697	.	.981
Y1	104.74	1523.197	.861	.	.981
Y2	104.74	1499.314	.935	.	.980
Y3	103.77	1531.593	.668	.	.981
Y4	104.14	1518.067	.727	.	.981
Y5	103.89	1525.281	.662	.	.981
Y6	104.80	1502.459	.897	.	.981
Y7	104.37	1514.299	.804	.	.981
Y8	104.49	1504.728	.866	.	.981
Y9	104.83	1508.087	.928	.	.981
Y10	103.86	1531.479	.697	.	.981

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (sah).

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (kehandalan) juga untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan kostruk pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Hasil Uji Reliabilitas Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.982	.982	40

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Pada Tabel diatas, terdapat *cronbach's alpha* sebesar 0,982 yang mana nilai lebih besar > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 40 item, baik didalam variabel Tingkat Pendidikan (X1), Rotasi kerja (X2), Gaji (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah *reliable* atau bisa diterima dan dikatakan handal.

3. Teknik Analisis Data

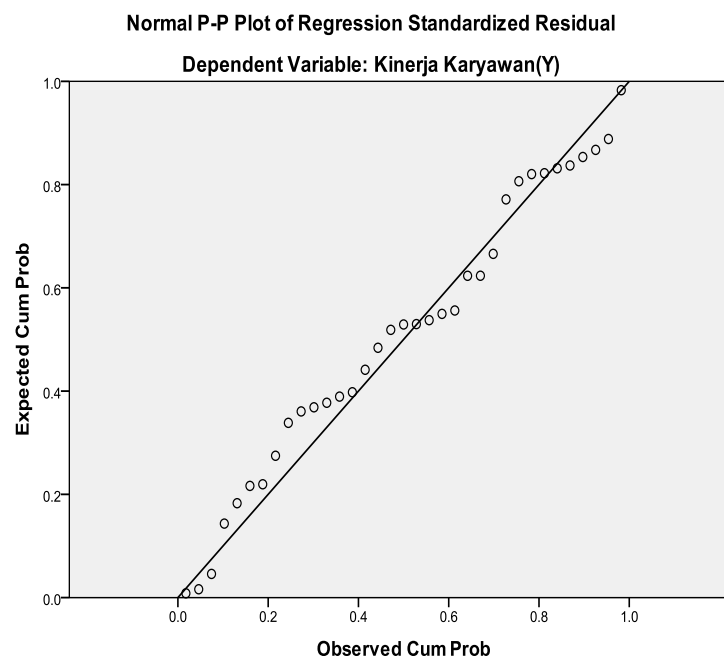
a. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi berganda dapat digunakan atau tidak.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah layak digunakan regresi berganda, seperti diketahui bahwa uji-t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Gambar Hasil Uji Normalitas



Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Gambar di atas bahwa distribusi dari titik-titik pada Tingkat Pendidikan (X1), Rotasi kerja (X2), Gaji (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal

2) Uji Multikolinieritas

Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.413	1.212			
Tingkat Pendidikan(X1)	.457	.104	.466	.115	8.684
Rotasi kerja(X2)	.309	.110	.288	.124	8.078
Gaji(X3)	.276	.131	.251	.090	11.060

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

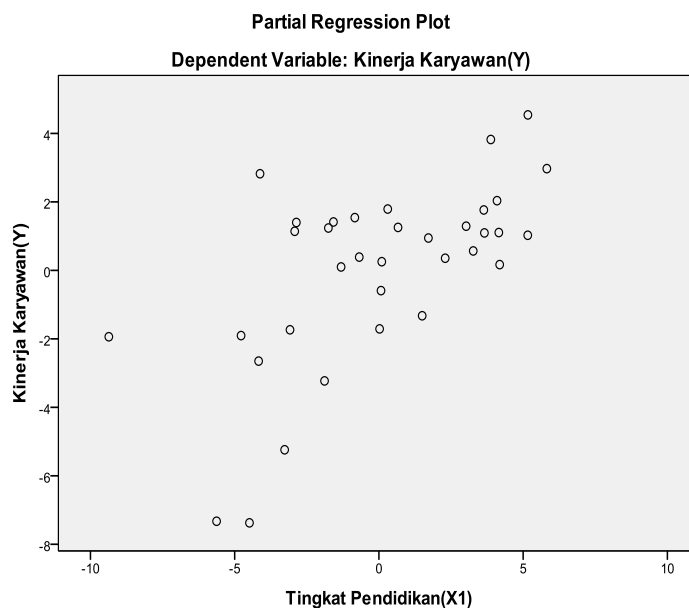
Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel diatas bahwa angka VIF variabel Tingkat Pendidikan (X1) adalah 8.684, Rotasi kerja (X2), 8.078 dan Gaji (X3) 11.060 lebih besar dari 1 (satu) dan nilai tolerance Tingkat Pendidikan (X1) adalah 0.115, Rotasi kerja (X2), 0.124 dan Gaji (X3), 0.090 lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan model regresi bebas gangguan multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas menunjukkan adanya nilai varian (*residu*) tidak konstan. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti terjadi heteroskedasitas atau sebaliknya homoskedasitas atau dapat terlihat dari probabilitas signifikan $> 0,05$.

Gambar Hasil Uji Heteroskedasitas



Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Gambar di atas titik-titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk prediksi produktivitas kerja berdasarkan simpulan variabel.

4. Analisis dan Evaluasi

Data yang dikumpul dan disusun, diklasifikasikan, dianalisis dan dievaluasi dan yang terakhir mengambil keputusan atas penelitian tersebut. Hasil pengolahannya adalah:

Tabel Hasil Nilai Mean, Std Deviasi Masing-Masing Variabel

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan(Y)	26.37	10.589	35
Tingkat Pendidikan(X1)	25.71	10.802	35
Rotasi kerja(X2)	27.40	9.876	35
Gaji(X3)	27.51	9.651	35

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel di atas, nilai rata-rata dari variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 26.37 dengan standar deviasinya adalah 10.589 Untuk variabel Tingkat Pendidikan (X1) nilai rata-ratanya adalah 25.71 dengan standar deviasinya adalah 10.802, Rotasi kerja (X2) nilai rata-ratanya adalah 27.40 dengan standar deviasinya adalah 9.876 dan variabel Gaji (X3) nilai rata-ratanya adalah 27.51 dengan standar deviasinya adalah 9.651. Sedangkan jumlah responden (N) adalah 35.

5. Pengujian Hipotesis

a) Uji Pengaruh Serempak (*simultant*)

Uji F_{hitung} pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama (serempak) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Tabel Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3659.049	3	1219.683	246.928	.000 ^a
	Residual	153.122	31	4.939		
	Total	3812.171	34			

a. Predictors: (Constant), Gaji(X3), Rotasi kerja(X2), Tingkat Pendidikan(X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel diatas, bahwa uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 246.928 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena $F_{hitung} 246.928 > F_{tabel} 2.91$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Tingkat Pendidikan, Rotasi kerja dan Gaji secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu teknik analisis data dalam statistika yang seringkali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel.

**Tabel Persamaan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-1.413	1.212	
	Tingkat Pendidikan(X1)	.457	.104	.466
	Rotasi kerja(X2)	.309	.110	.288
	Gaji(X3)	.276	.131	.251

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah $Y = -1,413 + 0,457 X_1 + 0,309 X_2 + 0,276 X_3$. Konstanta sebesar -1,413 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (bernilai 0) maka variabel terikat tetap diversifikasi Tingkat Pendidikan,(X1) sebesar 0.457, Rotasi kerja(X2) sebesar 0.309 sedangkan Gaji(X3) sebesar 0.276 dapat disimpulkan hipotesis 2 diterima.

b) Uji Pengaruh Parsial

Hasil uji pengaruh variabel tingkat pendidikan, Rotasi Kerja dan gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumo Internusa Indonesia Cabang Medan pada tabel berikut:

**Tabel Hasil Uji-t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.413	1.212		-1.167	.252
	Tingkat Pendidikan(X1)	.457	.104	.466	4.391	.000
	Rotasi kerja(X2)	.309	.110	.288	2.815	.008
	Gaji(X3)	.276	.131	.251	2.098	.044

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

Adapun uji menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

- Uji pengaruh tingkat pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumo Internusa Indonesia Cabang Medan
Berdasarkan Tabel diatas tingkat pendidikan nilai $t_{hitung} 4.391 > t_{tabel} 1.695$ dengan signifikan $0,000 < 0,050$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari tingkat pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan
- Uji pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumo Internusa Indonesia Cabang Medan

Berdasarkan Tabel diatas, Rotasi Kerja nilai $t_{hitung} 2.815 > t_{tabel} 1,695$ dengan signifikan $0,008 > 0,050$, artinya secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- c) Uji pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumo Internusa Indonesia Cabang Medan

Berdasarkan Tabel diatas, Gaji nilai $t_{hitung} 2.098 > t_{tabel} 1,695$ dengan signifikan $0,044 > 0,050$, artinya secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

- c) **Koefisien Determinasi**

Hasil uji determinasi (R^2) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 ^a	.960	.956	2.222

a. Predictors: (Constant), Gaji(X3) , Rotasi kerja(X2), Tingkat Pendidikan(X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel di atas bahwa besarnya adjusted R square sebesar 0.956 hal ini berarti 95.6% variasi Kinerja Karyawan yang bisa dijelaskan dengan variabel independen tingkat pendidikan, Rotasi Kerja dan gaji, sedangkan sisanya ($100\% - 95.6\% = 4.4\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya seperti motivasi, insentif dan lain-lainnya.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pada pembahasan Bab IV mengenai pengaruh tingkat pendidikan, Rotasi Kerja dan gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumo Internusa Indonesia Cabang Medan, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan bagi PT. Sumo Internusa Indonesia Cabang Medan, sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji besarnya *adjusted R square* dijelaskan dengan variabel independen independen tingkat pendidikan, Rotasi Kerja dan gaji sebesar 95.6%, sedangkan sisanya 4.4% adalah variabel yang tidak di teliti sehingga dapat di jadikan referensi bagi peneliti selanjutnya.
2. Berdasarkan hasil uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 320.633 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena $F_{hitung} 320.633 > F_{tabel} 3,17$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa pengaruh tingkat pendidikan, Rotasi Kerja dan gaji secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pada uji parsial,

- a. Uji pengaruh variabel tingkat pendidikan secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Uji pengaruh variabel Rotasi Kerja secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Uji pengaruh variabel gaji secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh tingkat pendidikan, Rotasi Kerja dan gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumo Internusa Indonesia Cabang Medan, maka penulis memberi saran sebagai berikut:

1. Tingkat pengetahuan, keterampilan dan penguasaan pekerjaan cukup, dapat menghambat kegiatan perusahaan. Sebaiknya seorang karyawan di berikan pelatihan dan pendidikan untuk mengukur tingkat pengetahuan mereka, serta diberikan ruang untuk mengapresiasi bakat dan keterampilan yang mereka miliki, dan sebaiknya seorang atasan hanya memberikan karyawannya satu jenis pekerjaan dan jangan dibebankan dengan pekerjaan yang lain.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai keragaman Rotasi kerja (*workforce diversity*) yaitu rendahnya karyawan dalam memilih rekan kerja yang mempunyai sejarah kerja dalam ukuran ini pengalaman rekan kerja mereka. Dalam hal ini karyawan merasa karyawan yang mempunyai pengalaman kerja yang tinggi cenderung tidak disiplin. Dengan demikian perusahaan harus melakukan pengawasan terhadap karyawannya mengenai kedisiplinan karyawan, agar karyawan yang mempunyai sejarah kerja yang baik dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap karyawan lainnya sehingga keragaman Rotasi kerja (*workforce diversity*) berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan maupun perusahaan.
3. Pemberian kompensasi yang dilakukan oleh PT Awfa Smart Media Palembang belum cukup baik. Oleh karena itu PT Awfa Smart Media Palembang sebaiknya berusaha untuk meningkatkan pemberian kompensasi agar dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Awfa Smart Media Palembang. Peningkatan pemberian kompensasi harus berkesinambungan terhadap tiga variabel pemberian kompensasi yaitu upah/gaji, insentif dan kompensasi tidak langsung.
4. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja karyawan yaitu rendahnya indikator disiplin yaitu kemampuan karyawan untuk teratur dan tertib. Meski pekerjaan telah tercapai namun karyawan masih kurang disiplin terhadap kesediaan mereka untuk tertib dan teratur yang jika dibiarkan akan menjadi budaya dalam perusahaan. Dengan demikian perusahaan harus mampu dalam memberikan apresiasi bagi karyawan yang menerapkan aturan di dalam perusahaan serta mempunyai ketegasan untuk menindak karyawan dengan memberikan sanksi/hukuman agar karyawan tidak melanggar peraturan di dalam perusahaan, sehingga tidak terjadi hal yang dapat merugikan karyawan lain maupun perusahaan.
5. Bahwa penelitian ini masih dimungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut. Sehingga bagi peneliti, hasil penelitian ini masih dapat dikembangkan lagi dan selanjutnya akan lebih baik dan komprehensif dengan menambahkan variabel-variabel lain selain variabel kompetensi dan insentif yaitu variabel motivasi, profesionalisme, budaya kerja, iklim kerja, dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfida, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A. Dale Timpe, (2009), Human Resources Management Practice. Philadelphia dan London: Kogan Page.
- Arikunto Suharsini, (2012), Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek: edisi Revisi 5, Jakarta: Rineka Cipta
- Alex Soemadji Nitisemito, (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pradnya Paramita.

- Dina Nurhayati, (2008) Manajemen Sumber daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Daft, (2010) Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: PT. Grasindo
- Dumairy, (2007) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Flippo, (2011) Human Resource Management, 3rd edn. John Wiley & Sons Australia, Ltd
- Green, (2010) Personnel and Human Resources Management. California: Kent Publishing Company.
- Hariandja, (2015) Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, (2010) Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Hasbullah, (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, Cetakan kedua, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta
- Ihsan, (2006) Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, cetakan keduabelas, Yogyakarta: BPFE
- Malthis, (2011) Riset Sumber DayaManusia, cetakan Keempat, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Mulyono, (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi Revisi, Bandung: Sulita
- Mulyadi (2015) Manajemen Rotasi Kerja Indonesia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mathis dan Jackson, (2006) Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Manullang, (2014) Manajemen Personalia. Edisi Tiga. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mas'ud, (2014) Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ketujuh, Penerbit. Erlangga, Jakarta.
- Mardianto, (2014) Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta
- Randall & Susan, (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia, Indeks Jakarta
- Rusiadi, (2013), Metodologi Penelitian, USU Press
- Sumarsono, (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana PernadaMedia Group
- Simanjuntak, (2008) Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta
- Suyadi Prawirosentono, (2008) Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta.
- Samsudin, (2006) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta
- Soekidjo Notoatmodjo, (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia, PengertianDasar, Pengertian dan Masalah, Gunung Agung, Jakarta.
- Suyadi Prawirosentono, (2008) Perencanaan dan Pengembangan Sumber DayaManusia, Rfika Aditama, Bandung
- Sugiyono, (2009) Statistik Untuk Penelitian. Cetakan ke-5. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suhardjo, (2007) Human Resources and Personal Management. International Edition. McGraw-Hiil, Inc., USA.
- Uyoh, (2006) Perilaku Organisasi Buku 2, Salemba, Empat Jakarta
- Wasistiono, (2012) Perilaku Organisasional, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, YKPN. Yogyakarta
- Wirawan, (2009) Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja. Perusahaan, Cetakan Pertama, Jakarta