

PENGARUH REKRUTMEN, MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA
(Studi Kasus Pada CV. YASIIRA MEDIA Semarang)

Widi Wildan Nawawi¹⁾ Maria Magdalena M, S.E.,M.M²⁾ Adji Seputra, S.E.,M.M³⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, FE, Universitas Pandanaran Semarang

2), 3) Dosen FE, Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Program pelaksanaan kerja merupakan program yang harus dilaksanakan oleh setiap asosiasi organisasi. Untuk mendapatkan perwakilan, perlu diadakan program pelaksanaan kerja yang dibutuhkan untuk meningkatkan remunerasi bagi pekerja yang bersangkutan. Dalam penelitian ini yang ditekankan adalah menguji pengaruh wajib militer (X1), inspirasi (X2) dan gaya inisiatif (X3) terhadap premium dalam pelaksanaan pekerjaan (Y). Objek pemeriksaan yang digunakan adalah para pekerja CV. Yasiira Media Semarang sebanyak 70 orang. Dalam pengujian ini pencipta melakukan pengujian dengan menggunakan immersed test, khususnya strategi pemeriksaan dengan mengambil semua individu dari masyarakat, sehingga para ilmuwan memilih untuk menggunakan prosedur atau teknik contoh yang direndam untuk semua pekerja CV. YASIIRA MEDIA, berjumlah 70 orang. Penanganan spekulasi menggunakan program SPSS varian 26. Hasil investigasi ini adalah bahwa pendaftaran mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Inspirasi mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Gaya inisiatif secara signifikan mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Variabel partisipasi, inspirasi, dan gaya inisiatif memiliki estimasi F 0,419 dengan tingkat kepentingan 0,740, karena F estimasi $0,419 > F$ tabel 3,98 dan nilai kepentingan (Sig.) $0,740 < 0,05$ Dan positif, sangat baik dapat disimpulkan bahwa H_0 diberhentikan dan H_a diakui, yang berarti bahwa pendaftaran, inspirasi, dan gaya administrasi sementara itu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Kata Kunci: Rekrutmen, Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Prestasi Kerja

ABSTRACT

The work execution program is a program that should be carried out by each organization association. To get representatives, it is important to hold a work execution program which is required to expand the remuneration for the workers concerned. In this investigation, the accentuation is on trying the impact of enlistment (X1), inspiration (X2) and initiative style (X3) on premium in work execution (Y). The examination object utilized was the workers of CV. Yasiira Media Semarang upwards of 70 individuals. In this examination the creators took tests utilizing immersed tests, specifically the inspecting strategy by taking all individuals from the populace, so the scientists chose to utilize the soaked example procedure or technique for all workers of CV. YASIIRA MEDIA, adding up to 70 individuals. In handling the speculation utilizing SPSS variant 26 programming. The aftereffect of this investigation is that enrollment affects work execution. Inspiration affects work execution. Initiative style significantly affects work execution. The variable of enrollment, inspiration, and initiative style has a F estimation of 0.419 with an importance level of 0.740, in light of the fact that the F estimation of 0.419 > F table 3.98 and an importance esteem (Sig.) Of 0.740 < 0.05 and is positive, it very well may be inferred that H_0 is dismissed and H_a is acknowledged, which implies that enlistment, inspiration, and administration style all the while influence work execution.

Keywords: Recruitment, Motivation, Leadership Style and Job Performance

PENDAHULUAN

Aset Manusia Dewan (SDM) sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Pada umumnya para pionir organisasi mengharapkan eksekusi yang luar biasa dari setiap pekerja dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ditunjuk oleh organisasi dengan tujuan agar mereka dapat menjunjung tinggi presentasi organisasi dan perwakilan. Organisasi memahami bahwa (SDM) adalah modal dasar selama struktur organisasi dihabiskan dan bahkan secara luas, akibatnya sifat SDM harus secara konsisten diciptakan dan dipandu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017), human asset the board, disingkat HRM, adalah ilmu atau pendekatan untuk mengelola koneksi dan pekerjaan dari

aset (pekerjaan) yang diklaim oleh orang dengan cakap dan layak serta dapat dimanfaatkan secara ideal dengan tujuan itu. tujuan bisa tercapai. dengan organisasi, pekerja dan masyarakat hingga yang terbesar. Sementara itu, seperti yang ditunjukkan oleh Gary Dessler (2015) adalah cara untuk mendapatkan, mempersiapkan, mensurvei dan memberi upah kepada perwakilan, dan untuk menangani hubungan kerja mereka, kesejahteraan dan keamanan mereka, dan hal-hal yang diidentifikasi dengan kesetaraan.

Organisasi atau perkumpulan ini perlu dipersiapkan untuk menghadapi masa globalisasi dan perkembangan kondisi sosial, keuangan dan politik di suatu negara. Untuk dapat mengelola kondisi yang tidak terduga tersebut, asosiasi atau organisasi perlu menyiapkan diri, salah satunya dengan meningkatkan kinerja

perwakilan, mengingat seperti yang kita sadari bahwa pekerja atau (SDM) adalah agen dari para eksekutif pelaksana kegiatan. dari keinginan untuk istilah penilaian. Diperlukan sebuah asosiasi atau organisasi untuk mengawasi SDM dengan tepat agar dapat menyaingi dunia dunia dan memiliki prestasi serta manfaat.

CV. YASIIRA MEDIA adalah organisasi yang bergerak di bidang promosi di kota Semarang. Organisasi ini adalah salah satu usaha imajinatif yang paling disukai oleh orang-orang di Focal Java. Dalam penelitian ini, unsur-unsur tersembunyi pelaksanaan pekerjaan yang akan direnungkan meliputi faktor-faktor pendaftaran, inspirasi, dan gaya otoritas yang dianggap mempengaruhi pencapaian perwakilan yang bekerja di CV. YASIIRA MEDIA.

Pelaksanaan pekerjaan sering disebut sebagai buruh dan sering diartikan sebagai hasil kerja yang diselesaikan oleh perwakilan atau buruh dalam suatu asosiasi atau organisasi sebagai tanda sudah tercapai atau tidaknya tujuan, visi, misi, dan tujuan perkumpulan atau organisasi tersebut. Pelaksanaan pekerjaan yang baik tidak terjadi akibatnya, melainkan justru muncul dari kritik keras dari asosiasi atau organisasi, khususnya pihak administrasi. Pencapaian atau kekecewaan suatu asosiasi atau organisasi dapat dilihat dari bagaimana pencapaian atau pelaksanaan yang diciptakan oleh perwakilannya. Hal ini mengingat pekerja merupakan aset penting dalam menjalankan kegiatan operasional asosiasi. Seperti yang diindikasikan oleh Sedarmayanti (2017), pelaksanaan pekerjaan merupakan siklus melalui asosiasi yang menilai atau mensurvei pelaksanaan pekerjaan perwakilan. Sementara itu, menurut Hasibuan (2016), pelaksanaan pekerjaan merupakan konsekuensi dari pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya tergantung pada kemampuan, pengalaman dan keaslian sebagaimana waktu.

Dalam sebuah asosiasi atau organisasi, pendaftaran merupakan faktor penting. Pendaftaran adalah rangkaian latihan untuk mengamankan dan menarik kandidat posisi dengan inspirasi, kemampuan, kemampuan dan informasi penting untuk menutupi kekurangan yang dibedakan dalam pengaturan kepegawaian. Seperti yang diindikasikan oleh Sutrisno (2016), pendaftaran merupakan interaksi mencari, mengamankan, menemukan, dan menarik calon untuk dimanfaatkan dalam suatu perkumpulan. Kemudian sebagaimana diindikasikan oleh (Suparni, 2017), wajib militer merupakan rangkaian latihan untuk mengamankan dan menarik calon-calon jabatan dengan inspirasi, kapasitas, penguasaan, dan informasi yang diharapkan dapat menutupi kekurangan yang dibedakan dalam pengaturan kepegawaian. Berkenaan dengan keuntungan dari pendaftaran, ia memiliki kapasitas sebagai "Orang yang Benar Di Tempat Yang Peluang", di mana ia berubah menjadi pedoman bagi para kepala dalam menempatkan pekerja di organisasi mereka.

Faktor lain yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan terpisah dari pendaftaran hanyalah persyaratan untuk inspirasi, inspirasi menyiratkan bahwa dorongan akan membuat seseorang bergerak untuk mencapai tujuan

tertentu. Menurut Winardi (2016), inspirasi adalah kekuatan potensial yang ada di dalam diri seseorang, yang dapat dia ciptakan sendiri atau diciptakan oleh berbagai kekuatan eksternal yang pada dasarnya berputar di sekitar hadiah terkait uang dan hadiah non-finansial, yang dengan tegas dapat mempengaruhi efek sampingnya. pamerannya. atau sebaliknya negatif. Sementara itu, diungkapkan oleh Malayu (2015), pemikiran inspirasi adalah untuk menjawab bagaimana memberdayakan tenaga kerja bawahan, dengan tujuan agar mereka dapat bekerja keras dengan memberikan semua kapasitas dan kemampuan untuk mengakui tujuan organisasi.

Selanjutnya, yang terakhir adalah gaya administrasi, gaya inisiatif adalah sudut yang vital untuk dua hal: pertama, cara pergantian perintis secara teratur mengubah pameran suatu unit, kantor atau asosiasi. Kedua, hasil pengujian menunjukkan bahwa salah satu faktor interior yang mempengaruhi pencapaian adalah gaya inisiatif, yang memasukkan ukuran gaya administrasi pada setiap jenjang asosiasi, keterampilan dan aktivitas pelopor yang bersangkutan. Menurut Mulyadi (2015), gaya administrasi merupakan suatu teknik yang dimiliki oleh seorang pionir yang menunjukkan disposisi yang merupakan atribut pasti yang mempengaruhi perwakilan dalam mencapai tujuan hierarkis. Sementara itu, menurut Drath dan Palus dalam Gary Yukl (2015) menyatakan bahwa gaya inisiatif merupakan interaksi pemahaman apa yang dilakukan individu secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan perlu melakukannya.

Mengingat persepsi efek samping yang dibuat oleh analisis dengan seluruh perwakilan CV. YASIIRA MEDIA, bahwa ada kesulitan yang menghasilkan prestasi yang representatif yang didukung oleh pengaruh pendaftaran, inspirasi, dan gaya inisiatif. Proklamasi dari perwakilan CV. YASIIRA MEDIA menunjukkan bahwa ada masalah yang diidentifikasi dengan pendaftaran, inspirasi, dan gaya inisiatif yang tidak berdaya. Khususnya pada desain pendaftaran yang memanfaatkan family framework atau connection framework sebagai semacam cara pandang dalam menyeleksi pekerja, yang menjadikan CV representatif. YASIIRA MEDIA yang lain merasa canggung.

Saat itulah ketika melihat inspirasi dari setiap perwakilan CV. YASIIRA MEDIA sedikit rendah, karena kurangnya kompensasi penting dan tidak adanya kekhawatiran dari semua perwakilan dalam mencapai pencapaian ideal organisasi. Sedangkan gaya administrasi menggunakan kerangka diktator, yang berarti bahwa pelopor memiliki hak penuh atas jaringan organisasi, yang menjadi pelopor dalam melakukan normalisasi dalam menangani beberapa bagian organisasi, yang dianggap pekerja kurang dapat diterima dan dibuat. sulit bagi perwakilan untuk memberikan informasi atau anggapan untuk tujuan organisasi. Selain itu, untuk membangun jiwa pencapaian pekerja, ada beberapa faktor yang harus dipertimbangkan oleh organisasi seperti pendaftaran, inspirasi dan gaya otoritas.

RUMUSAN MASALAH

Mengingat penggambaran dasar dari masalah tersebut, pencipta merinci masalah yang menyertainya:

1. Bagaimanakah pengaruh rekrutmen terhadap prestasi karyawan CV. YASIIRA MEDIA ?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap prestasi karyawan CV. YASIIRA MEDIA ?
3. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi karyawan CV. YASIIRA MEDIA ?
4. Bagaimanakah pengaruh rekrutmen, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi karyawan CV. YASIIRA MEDIA ?

TELAAH PUSTAKA

Prestasi

Program pelaksanaan kerja merupakan program yang harus dilaksanakan oleh setiap asosiasi organisasi atau instansi pemerintah. Untuk mendapatkan perwakilan, penting untuk mengadakan program pelaksanaan kerja yang diandalkan untuk meningkatkan gaji pekerja yang bersangkutan.

Menurut Sedarmayanti (2017), pelaksanaan pekerjaan merupakan interaksi melalui asosiasi yang menilai atau mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan perwakilan. Sebagaimana diindikasikan oleh Hasibuan (2016), pelaksanaan pekerjaan merupakan akibat dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya tergantung pada kemampuan, pengalaman dan keaslian serta waktu.

Pada hakikatnya pelaksanaan kerja merupakan disposisi dan penalaran kehidupan dimana seseorang melihat bahwa kehidupan saat ini lebih unggul dari kemarin, dan kehidupan yang akan datang harus lebih unggul dari saat ini. Dengan pola pikir hidup seperti ini, seseorang akan terpacu untuk tidak cepat merasa puas dengan hasil yang telah dicapai, sehingga ia akan terus berusaha untuk membangun kemauan dan kemampuannya untuk bekerja.

Sesuai Hasibuan (2015) petunjuk yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan termasuk yang menyertai:

1. Sifat pekerjaan
2. Informasi
3. Perubahan pekerjaan
4. Hubungan bisnis

Rekrutmen

Pendaftaran adalah aset manusia yang mengatur pilihan dewan sehubungan dengan jumlah pekerja yang dibutuhkan, bila diperlukan, dan standar apa yang diperlukan dalam sebuah asosiasi. Pendaftaran pada dasarnya adalah suatu usaha untuk mengisi suatu jabatan atau jabatan yang kosong di dalam suatu perkumpulan atau organisasi, untuk itu terdapat dua sumber pekerjaan, yaitu sumber dari luar (luar) pergaulan atau dari dalam (dalam) pergaulan.

Pendaftaran yang layak membutuhkan aksesibilitas data yang tepat dan tanpa henti tentang jumlah dan kemampuan orang yang dibutuhkan untuk

menyelesaikan berbagai posisi dalam asosiasi. Gerakan pendaftaran akan memusnahkan kandidat yang tidak sepenuhnya benar dan menyoroti upaya mereka pada pesaing yang akan diterima kembali. Latihan pendaftaran dapat mengumpulkan penilaian umum yang positif dengan memengaruhi perspektif kandidat sedemikian rupa jika mereka didelegasikan.

Menurut Sutrisno (2016), wamil merupakan siklus mencari, mendapatkan, menemukan, dan menarik calon untuk dimanfaatkan dalam suatu perkumpulan. Menurut (Suparni, 2017), wajib militer adalah perkembangan latihan untuk mengamankan dan menarik calon posisi dengan inspirasi, kapasitas, kemampuan, dan informasi yang diharapkan dapat menutupi kekurangan yang diakui dalam pengaturan kepegawaian. Pendaftaran merupakan masalah penting bagi organisasi sejauh perolehan pekerjaan. Jika pendaftarannya membuahkan hasil, pada akhirnya banyak kandidat yang mempresentasikan lamarannya, maka peluang organisasi untuk mendapatkan perwakilan terbaik akan jauh lebih luas, karena organisasi tersebut akan memiliki sejumlah besar keputusan paling ideal dari kandidat saat ini.

Sesuai Hasibuan (2011) petunjuk dari faktor siklus pendaftaran meliputi:

1. Dasar-dasar Pendaftaran
2. Aset Pendaftaran
3. Strategi Pendaftaran

Motivasi

Inspirasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti penghiburan atau bergerak. Semua tingkah laku manusia biasanya didasarkan pada ilham atau ilham dari berbagai sudut pandang yang menyebabkan mereka meneruskannya. Dalam administrasi, inspirasi adalah hal yang membuat semua individu dari asosiasi bekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan proses pemikiran atau tujuan dari asosiasi atau organisasi yang akan dicapai. Menurut Malayu (2015), pemikiran inspirasi adalah untuk mengatasi bagaimana membangkitkan semangat kerja bawahan, sehingga mereka akan bekerja keras dengan memberikan semua kapasitas dan kemampuan untuk mengakui tujuan organisasi. , dan tak kenal lelah seseorang dalam mencapai tujuan.

Pemberian inspirasi kepada perwakilan oleh pimpinannya merupakan interaksi pemberian inspirasi kerja, dengan tujuan agar perwakilan layak untuk menyelesaikan pekerjaan dengan andal. Tugas adalah komitmen bawahan untuk menyelesaikan tugas yang paling ideal yang diberikan oleh lazim, dan substansi tugas adalah komitmen. Tampaknya memberi inspirasi dengan inisiatif kepada bawahan tidak terlalu merepotkan, namun secara praktis memberi inspirasi jauh lebih membingungkan.

Petunjuk Inspirasi Kerja menurut Bayu Fadillah, dkk (2013) sebagai berikut:

1. Tugas
2. Eksekusi Jabatan
3. Bukaan Untuk Maju
4. Pengakuan Eksekusi
5. Menguji pekerjaan

Gaya Kepemimpinan

Gaya otoritas adalah faktor penting untuk mempengaruhi dan memberikan bimbingan kepada pekerja, terutama ketika kerangka kerja telah bergerak sangat lugas, gaya administrasi seorang pionir sendiri dapat memperkuat perwakilannya untuk mencapai pencapaian organisasi atau asosiasi.

Seperti yang diindikasikan oleh Veithzal Rivai (2013), gaya inisiatif adalah perilaku dengan alasan tertentu yang berdampak pada latihan mengumpulkan individu untuk mencapai tujuan bersama yang dimaksudkan untuk memberikan keuntungan individu dan otoritatif, sehingga dalam suatu organisasi administrasi merupakan faktor vital dalam memutuskan pencapaian tujuan. telah ditetapkan oleh asosiasi. Sementara itu, seperti yang ditunjukkan oleh Katz dan Kahn dalam Cepi Priatna (2015), gaya otoritas merupakan perluasan yang berdampak secara perlahan di atas kepatuhan mekanis terhadap perintah otoritatif rutin.

Mengingat pernyataan dari beberapa spesialis, analisis menyimpulkan bahwa gaya inisiatif adalah cara yang digunakan untuk bekerja sama untuk menyampaikan dan mencapai tujuan hierarkis dengan desain korespondensi yang bagus. Jenis gaya administrasi adalah sebagai berikut:

1. Gaya otoritas tiran
2. Gaya kekuasaan kekuasaan mayoritas
3. Gaya otoritas bebas

Sesuai dengan Davis yang dikutip oleh Handoko (2003), terdapat 10 atribut prinsip yang mempengaruhi pencapaian inisiatif dalam pemerintahan, diantaranya sebagai berikut:

1. Wawasan (Pengetahuan)
2. Pembangunan, Sosial dan Hubungan Ramah Luas (Perkembangan Sosial dan Luasnya)
3. Inspirasi diri dan dorongan untuk mencapai prestasi
4. Mentalitas hubungan manusia yang tinggi dan diatur terhadap bawahannya.
5. Memiliki Dampak Yang Kuat
6. Miliki Teladan Hubungan yang Layak
7. Memiliki Ciri Tertentu
8. Memiliki Jabatan atau Jabatan
9. Siap Bergaul
10. Siap Diaktifkan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pencipta menerapkan jenis eksplorasi kuantitatif dalam penyelidikan ini. Untuk situasi ini, penulis esai mengumpulkan informasi sebagai angka. Informasi dalam investigasi ini diambil dari tanggapan responden terhadap survei yang digunakan pencipta sebagai instrumen eksplorasi.

Sumber Data

Pencipta menggunakan dua jenis sumber informasi dalam penelitian ini, yaitu informasi esensial dan opsional yang spesifik. Informasi penting diambil dari

pertemuan dan survei, informasi opsional diambil dari beberapa distribusi logis yang diidentifikasi dengan penelitian. Survei yang diadakan berisi perkembangan pertanyaan yang diidentifikasi dengan faktor eksplorasi.

Metode Analisis Data

Teknik yang digunakan untuk investigasi informasi adalah strategi pemeriksaan ilustratif. Informasi tersebut disusun dengan menggunakan SPSS yang diharapkan dapat mengetahui apakah teori tersebut diakui atau tidak. Setelah informasi disiapkan dengan menggunakan SPSS, hasil hasil diteliti. Cara yang ditempuh pencipta sambil membongkar informasi antara lain:

Uji Instrumen

Pada tahap ini dilakukan uji legitimasi dan dependability yang diharapkan dapat diputuskan apakah suatu instrumen cocok atau tidak, apakah suatu instrumen tersebut solid. Instrumen dianggap substansial dalam uji legitimasi jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan positif pada tingkat kepentingan 5%.

Dalam uji keterandalan yang digunakan dicoba memanfaatkan Cronbach alpha (α). Persamaan Cronbach alpha (α) digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen dapat diandalkan atau tidak. Instrumen dikatakan solid jika hasil estimasi dengan persamaan Cronbach alpha (α) atau $r_{11} > 0,05$.

Uji Asumsi Klasik

Tahapan uji praduga gaya lama melakukan beberapa pengujian, antara lain: uji ordinariness, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Tahap utama adalah tes biasa mengingat bahwa contoh biasanya disesuaikan melalui plot kemungkinan, informasi dianggap biasa jika penyebaran informasi adalah $memn =$ keadaan garis lurus dari sudut ke sudut.

Tahapan selanjutnya adalah uji multikolinearitas. Pada tahap uji multikolinieritas, informasi dikatakan tidak ada multikolinieritas jika nilai VIF < 10 dengan nilai resistansi $> 0,10$.

Tahap ketiga dilakukan uji heteroskedastisitas. Petunjuk langkah demi langkah untuk memeriksa dengan menggunakan uji scatterplot, informasi dikatakan tidak memiliki masalah heteroskedastisitas jika penyebaran informasi bersifat sporadis dan tidak membentuk contoh yang spesifik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Darahkan untuk melihat peluang pembentukan modal, modal ilmiah, dan manfaat (faktor otonom) terhadap nilai perusahaan (variabel bawahan). Investigasi ini dapat diselesaikan dengan menggunakan persamaan berikut:

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

Di mana:

Y = Variabel terikat

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien regresi

X_1, X_2, X_3 = Variabel bebas

e = eror term

Goodness of Fit

Koefisien Determinasi (R^2)

Angka yang terkandung dalam R^2 merupakan koefisien jaminan yang kemudian diubah menjadi persen. Angka pada Changed R Square menunjukkan estimasi jaminan. Faktor bebas seharusnya memiliki pilihan untuk menunjukkan semua data yang diharapkan untuk meramalkan variasi variabel yang membutuhkan jika metodologi R square bernilai satu.

Uji t

Uji t dalam penelitian ini menggunakan uji t, H_0 diakui, sedangkan H_a diberhentikan jika nilai kepentingan $> 0,05$. Selain itu, jika $t < t$ tabel dan $-t$ hitung $> -t$ tabel, maka H_0 diakui sedangkan H_a diberhentikan.

Uji F

Pada uji t H_0 diakui sedangkan H_a diberhentikan jika nilai kepentingan $> 0,05$. Selain itu, dalam hal F hitung $> F$ tabel, H_0 diakui sedangkan H_a diberhentikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

Uji Validitas

Nilai r tabel dalam uji legitimasi ini adalah 0,195 dengan tingkat kepentingan 0,05 atau 5%. Informasi dari hasil uji legitimasi dirangkum dalam tabel terlampir:

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Rekrutmen (X1)	X1.1	0,466	0,195	Valid
	X1.2	0,428	0,195	Valid
	X1.3	0,729	0,195	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,495	0,195	Valid
	X2.2	0,338	0,195	Valid
	X2.3	0,655	0,195	Valid
	X2.4	0,275	0,195	Valid
	X2.5	0,539	0,195	Valid
Gaya Kepemimpinan (X3)	X3.1	0,644	0,195	Valid
	X3.2	0,363	0,195	Valid
	X3.3	0,447	0,195	Valid
	X3.4	0,326	0,195	Valid
Prestasi Kerja (Y)	X3.5	0,597	0,195	Valid
	Y1.1	0,647	0,195	Valid
	Y1.2	0,654	0,195	Valid
	Y1.3	0,277	0,195	Valid
	Y1.4	0,469	0,195	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel tersebut, sangat mungkin dapat beralasan bahwa estimasi konsekuensi penanganan informasi menunjukkan estimasi $r_{hitung} > r_{tabel}$, sangat

baik dapat diartikan bahwa hal-hal instrumen yang dicoba adalah sah.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, pencipta mengarahkan uji ketergantungan menggunakan persamaan Alpha Cronbach. Suatu instrumen dianggap solid jika nilai Cronbach alpha $> 0,05$. Konsekuensi dari uji ketergantungan instrumen diperkenalkan dalam tabel terlampir:

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Keterangan
Rekrutmen	-0,130	Reliabel
Motivasi	-0,169	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,250	Reliabel
Prestasi Kerja	0,030	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

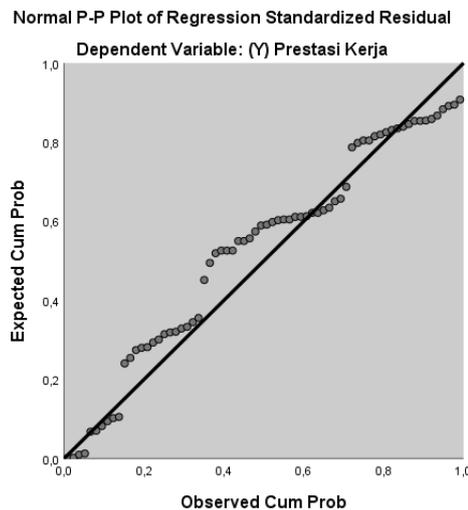
Dengan melihat tabel konsekuensi dari perhitungan keterandalan faktor-faktor eksplorasi di atas, maka dapat dilihat dengan baik bahwa faktor-faktor pengujian tersebut solid.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tes normalitas kumbuh ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik plot kemungkinan yang mempertimbangkan sirkulasi total alat angkut biasa. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Gambar 1.
Uji Normalitas



Sumber data : Data primer yang diolah, 2021

Pada gambar di atas, cenderung terlihat bahwa informasi menyebar di sekitar garis miring dan mengikuti jalannya garis miring, sehingga informasi bisa biasanya disebarluaskan.

Uji Multikolinearitas

VIF (Fluctuation Swelling Component) dan kapasitas harga resistensi untuk melihat peluang multikolinearitas.

Tabel 3.
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
(X1) Rekrutmen	,984	1,016
(X2) Motivasi	,994	1,007
(X3) Gaya Kepemimpinan	,983	1,017

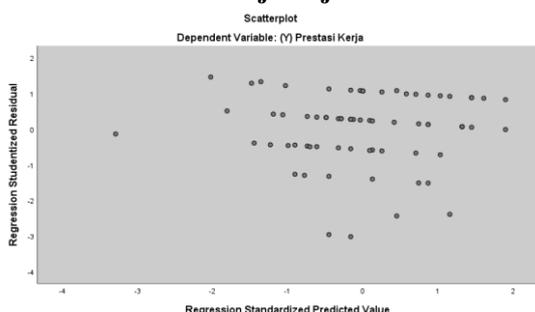
a. Dependent Variable: (Y) Prestasi Kerja
Sumber data : Data primer yang diolah, 2021

Hasil perhitungan dari tabel di atas menunjukkan bahwa estimasi VIF dari semua faktor otonom jauh di bawah 10 dan hasil estimasi tersebut memiliki nilai resistansi yang lebih penting dari 0,10 yang berarti bahwa tidak ada hubungan antara faktor-faktor bebas tersebut. Dengan cara ini sangat baik dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara faktor-faktor bebas dalam model relaps. $VIF < 10$.

Uji Heteroskedastisitas

Uji scatterplots dilakukan dengan mengulang faktor otonom dengan kualitas total yang tersisa.

Gambar 2.
Hasil Uji Glejser



Sumber data : Data primer yang diolah, 2021

Dalam gambar di atas, terlihat sangat baik bahwa penggunaan contoh tidak dapat diprediksi dan tidak membingkai contoh tertentu, hal ini cenderung disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam informasi yang disiapkan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,994	4,366		3,205	,002
(X1) Rekrutmen	,048	,177	,034	,274	,785
(X2) Motivasi	,096	,126	,094	,767	,446
(X3) Gaya Kepemimpinan	,075	,099	,093	,760	,450

a. Dependent Variable: (Y) Prestasi Kerja

Sumber data : Data primer yang diolah, 2021

Mengingat dampak lanjutan dari hasil SPSS di atas, maka cenderung beralasan bahwa:

a. Konstanta (α) sebesar = 13,994

Jika pendaftaran, inspirasi dan informasi biaya setara dengan 0 atau terbunuh, maka minat beli pembeli akan naik 13.994 unit.

b. Nilai $b_1 = 0,048$

Faktor pendaftaran memengaruhi perluasan pelaksanaan pekerjaan. Jika ada kenaikan 1% pada variabel pendaftaran, maka pelaksanaan pekerjaan akan bertambah 4,8 persen, dengan mempertimbangkan faktor inspirasi dan gaya otoritas yang konsisten.

c. Nilai $b_2 = 0,096$

Variabel inspirasi mempengaruhi perluasan pelaksanaan kerja. Jika terjadi kenaikan 1% pada variabel inspirasi, maka pelaksanaan pekerjaan akan meningkat sebesar 9,6 persen, dengan harapan variabel gaya inisiatif konsisten.

d. Nilai $b_3 = 0,075$

Variabel gaya otoritas mempengaruhi perluasan pelaksanaan pekerjaan. Jika ada kenaikan sebesar 1% pada variabel gaya otoritas, maka pelaksanaan pekerjaan akan bertambah sebesar 7,5 persen.

Goodness Of Fit

Koefisien Determinasi (R^2 Square)

Tabel 5.
Hasil Koefisien Determinasi (R^2 Square)

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,137 ^a	,019	-,026	1,236

a. Predictors: (Constant), (X3) Gaya Kepemimpinan, (X2) Motivasi, (X1) Rekrutmen

Sumber data : Data primer yang diolah, 2021

Hasil pengujian koefisien assurance pada berbagai direct relapse dengan estimasi R^2 (Changed R Square) 0,026, yang mengimplikasikan bahwa pengaruh faktor bebas terhadap kualitas barang, pengembangan barang dan biaya terhadap variabel pendapatan pembelian pembeli adalah 7,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh elemen berbeda yang tidak dianalisis.

Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji t)

Tahapan selanjutnya adalah menganalisis pengaruh setiap variabel otonom terhadap variabel dependen. Uji kepentingan dalam penelitian ini menggunakan uji t. Resep t tabel = jumlah responden kurang dua atau disusun dengan persamaan: $t \text{ tabel} = 70 - 2 = 68$, didapat estimasi t tabel 0.67811.

Tabel 6.
Hasil Uji t

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.

(Constant)	3,205	,002
(X1) Rekrutmen	,274	,785
(X2) Motivasi	,767	,446
(X3) Gaya Kepemimpinan	,760	,450

a. Dependent Variable: (Y) Prestasi Kerja

Sumber data : Data primer yang diolah, 2021

Mengingat konsekuensi investigasi kekambuhan, diperoleh:

1. Variabel Rekrutmen (X1)
Variabel pendaftaran memiliki t hitung sebesar 0,274 dengan tingkat kepentingan 0,785, mengingat t hitung sebesar $0,274 > t$ tabel 0,67811. Selanjutnya nilai kepentingan (Sig.) $0,785 < 0,05$ dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diberhentikan dan H_a diakui, yang berarti bahwa pendaftaran (X1) paling berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan (Y).
2. Variabel Motivasi (X2)
Variabel inspirasi memiliki t hitung 0,767 dan bermakna 0,446 dengan alasan t hitung $0,767 > t$ tabel 0,67811 dan nilai kepentingan (Sig.) $0,446 < 0,05$. Sehingga cenderung dianggap H_0 diberhentikan dan H_a diakui, yang mengimplikasikan bahwa inspirasi (X2) tidak sepenuhnya mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Y).
3. Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)
Variabel gaya inisiatif memiliki t hitung sebesar 0,760 dan makna 0,450 dengan alasan t hitung $0,760 > t$ tabel 0,67811 dan nilai kepentingan (Sig.) $0,450 < 0,05$. Sehingga cenderung disimpulkan bahwa H_0 diberhentikan dan H_a diakui, yang mengimplikasikan bahwa gaya otoritas (X3) tidak sepenuhnya mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Y).

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Menguji dampak faktor otonom secara bersama-sama (sementara itu) pada perubahan estimasi variabel reliabel. Untuk menemukan F tabel, pertama-tama perlu dicari estimasi $df_1 (N_1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$, $df_2 (N_2) = n - k = 70 - 3 = 67$, dengan cara ini kualitas tabel F Dari $df_1 (2)$ dan $df_2 (67) = 3,98$. Tabel efek samping dari estimasi konsekuensi uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 7.
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1,920	3	,640	,419	,740 ^b
Residual	100,780	66	1,527		
Total	102,700	69			

a. Dependent Variable: (Y) Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), (X3) Gaya Kepemimpinan, (X2) Motivasi, (X1) Rekrutmen

Sumber data : Data primer yang diolah, 2021

Variabel wajib militer, inspirasi, dan gaya wibawa memiliki nilai F hitung 0,419 dengan tingkat kepentingan 0,740, dengan alasan F hitung $0,419 > F$ tabel 3,98 dan nilai kepentingan (Sig.) $0,740 < 0,05$ dan positif, sangat baik dapat disimpulkan bahwa H_0 diberhentikan dan H_a diakui, yang berarti bahwa pendaftaran, inspirasi,

dan gaya inisiatif sementara mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Mengingat penggambaran di atas, tujuan yang menyertainya dapat dibuat:

1. Variabel partisipasi memiliki t hitung 0,274 dengan tingkat kepentingan 0,785, karena t hitung $0,274 > t$ tabel 0,67811. Terlebih lagi, nilai kepentingan (Sig.) $0,785 < 0,05$ dan bertanda positif, hal ini cenderung disimpulkan bahwa H_0 diberhentikan dan H_a diakui, yang mengimplikasikan bahwa partisipasi (X1) separuh berpengaruh terhadap pelaksanaan kerja (Y).
2. Variabel inspirasi memiliki t hitung 0,767 dan bermakna 0,446 karena t hitung $0,767 > t$ tabel 0,6711 dan nilai kepentingan (Sig.) $0,446 < 0,05$. Sehingga cenderung beralasan bahwa H_0 diberhentikan dan H_a diakui, yang mengimplikasikan bahwa inspirasi (X2) lebih banyak mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Y).
3. Variabel gaya inisiatif memiliki t hitung sebesar 0,760 dan bermakna 0,450 karena t hitung sebesar $0,760 > t$ tabel 0,67811 dan nilai kepentingan (Sig.) $0,450 < 0,05$. Sehingga cenderung beralasan bahwa H_0 diberhentikan dan H_a diakui, yang mengimplikasikan bahwa sebagian gaya kewenangan (X3) mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Y).
4. Pada hasil estimasi, variabel partisipasi, inspirasi, dan gaya administrasi memiliki estimasi F sebesar 0,419 dengan tingkat kepentingan 0,740, mengingat F estimasi $0,419 > F$ tabel 3,98 dan harga kepentingan (Sig.) Dari $0,740 < 0,05$ dan dicap positif, cenderung beralasan bahwa H_0 diberhentikan dan H_a diakui, yang mengandung arti bahwa wajib militer, inspirasi, dan gaya inisiatif sekaligus mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Saran

1. Bagi Perusahaan
Organisasi CV Yasiira Media diandalkan untuk meningkatkan peningkatan kualitas dengan mendaftar untuk mengamankan dan menarik kandidat posisi dengan inspirasi, kapasitas, penguasaan, dan informasi yang diharapkan dapat menutupi kekurangan yang diakui dalam pengaturan kepegawaian seperti halnya memiliki opsi untuk memperluas nilai organisasi yang akan membuat CV. Yasiira Media lebih baik.
2. Bagi investor dan calon investor
Dapat lebih sigap menggunakan data yang ada untuk menjadi alasan pemikiran dalam menyumbangkan modalnya dan sebagai alat evaluasi untuk mengukur presentasi organisasi di kemudian hari.
3. Bagi peneliti selanjutnya
Untuk spesialis masa depan, lebih baik jika lebih banyak faktor bebas akan digunakan dalam penelitian

yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Memanfaatkan faktor perantara atau pengarah dan memperluas contoh organisasi untuk menemukan area mana yang memiliki kondisi lebih baik dan membuat lebih banyak tanda tanya berbeda untuk memperoleh hasil yang lebih baik dan lebih tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro dan Daryanto, 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Cepi Priatna, 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- E Suparni. 2017. *Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada PT Jamsostek (Persero) Pusat*. Jurnal Widyacipta, 1-6.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada. Media Group.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BP STIE YKPN.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.Anwar Prabu, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Stephen, Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: PT Rajagrafindo Persada.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Yukl, Gary. 2015. *Leadership in Organizations, Seventh Edition*, PT. Indeks: Jakarta.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.