

PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP PRESTASI KERJA GURU

NurKafidz Nizam Fahmi¹, Ainul Aqodah²

Email: nizamfahmi@iaida.ac.id¹, ainulaqodah27@gmail.com²

Prodi Manajemen Pendidikan Islam

Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi

Abstract

The objectives of this study are 1). To find out the recruitment at MTs Al-amiriyyah Blokagung Banyuwangi 2). This is to determine the work performance of teachers at MTs Al-amiriyyah 3). This is to determine the effect of recruitment on teacher work performance at MTs Al-amiriyyah. This type of research is quantitative descriptive using observation, questionnaires, and documentation for data collection techniques, data analysis using the product moment. The population in this study were 42 teachers / educators at MTs Al Amiriyyah. After analyzing the findings, it was found that the implementation of the recruitment was very influential on the work performance of MTs Al Amiriyyah teachers as evidenced by the results of data analysis of 0.662. It can be said that $0.662 < 0.312$. This means that there is a strong relationship between recruitment and teacher work performance at MTs Al Amiriyyah Blokagung Banyuwangi.

Keywords: recruitment, job performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah 1). Untuk mengetahui rekrutmen di MTs Al-amiriyyah Blokagung Banyuwangi 2). Untuk mengetahui prestasi kerja guru di MTs Al-amiriyyah 3). Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap prestasi kerja guru di MTs Al-amiriyyah. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan observasi, angket, dan dokumentasi untuk teknik pengumpulan data, analisis data menggunakan product moment. Populasi dalam penelitian ini adalah guru/pendidik MTs Al Amiriyyah yang berjumlah 42 orang. Setelah melakukan analisis bahwasannya ditemukan hasil bahwa pelaksanaan Rekrutmen sangat berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Guru MTs Al Amiriyyah dibuktikan dengan hasil analisis data sebesar 0,662. Bisa dikatakan $0,662 < 0,312$. Artinya, ada hubungan yang kuat antara rekrutmen terhadap prestasi kerja guru di MTs Al Amiriyyah Blokagung Banyuwangi.

Kata Kunci: Rekrutmen, Prestasi Kerja

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu organisasi, karena sumber dayalah yang akan menentukan tercapainya tujuan organisasi

yang telah ditetapkan. Pengelolaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan atau sekolah merupakan tugas dari manajemen sumber daya manusia. Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, organisasi, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan dan analisis sumber daya manusia, kesetaraan, kesempatan bekerja, perekrutan pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, dan keuntungan, kesehatan, keselamatan dan keamanan, hubungan tenaga kerja dan buruh.

Pengelolaan sumber daya manusia salah satunya adalah rekrutmen. Menurut (Sadili Samsudin, 2019:81) Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan atau pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau lembaga.

Tujuan dari rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen (*recruiter*) untuk memilih atau menyeleksi calon yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau lembaga. Semakin banyak calon karyawan maka akan semakin baik karena peluang untuk mendapatkan calon karyawan terbaik akan semakin besar.

Manfaat dari rekrutmen adalah "*The Right Man On The Right Place*" setiap lembaga pendidikan, harus merekrut tenaga pendidik untuk mengisi sebuah posisi/jabatan. Pengisian kekosongan tersebut memerlukan orang-orang yang dapat memenuhi persyaratan/kriteria yang dibutuhkan lembaga tersebut. Sumber tenaga pendidik berasal dari sumber internal atau eksternal.

Kunci keberhasilan dalam sebuah lembaga pendidikan yaitu guru, guru adalah pendidik profesional, dan memiliki tugas untuk mendidik, mengajar, mengarahkan, membimbing, menilai, melatih, dan mengevaluasi peserta didik. Guru sebagai tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Dalam pencapaian tersebut, seorang guru harus bisa menyesuaikan diri menjadi guru yang inovatif dan kompetitif.

Dari hasil perekrutan guru tersebut diharapkan agar proses pembelajaran berjalan dengan baik, sehingga pencapaian mutu pendidikan terlaksana sesuai dengan undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 3 “pendidikan nasional bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Prestasi kerja berperan penting dalam mewujudkan tujuan organisasi, karyawan yang berprestasi dapat diketahui dari hasil kerja yang telah dicapai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Keberhasilan yang dicapai karyawan dapat dilihat berdasarkan pengalaman, kecakapan, kesungguhan, dan waktu. Tinggi rendahnya prestasi kerja tergantung juga pada atasan dalam memberikan motivasi kepada bawahannya semua itu bertujuan agar karyawan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas. Adapun Tujuan Penelitian ini adalah : (1) Untuk mengetahui rekrutmen di MTs Al-amiriyyah Blokagung Banyuwangi; (2) Untuk mengetahui prestasi kerja guru di MTs Al-amiriyyah; (3) Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap prestasi kerja guru di MTs Al-amiriyyah

Teori Tentang Rekrutmen

a. Definisi Rekrutmen

Menurut (Wayne Mondy, 2008:132) Rekrutmen adalah proses menarik calon pelamar pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, disertai dengan persyaratan yang layak untuk melamar kerja dalam suatu lembaga. Rekrutmen juga dapat diartikan sebagai proses mencari, menemukan, dan menarik para karyawan (pelamar) yang memiliki kompetensi untuk pekerjaan sesuai yang dibutuhkan oleh lembaga.

Rekrutmen adalah suatu proses yang dapat dilakukan dengan mendorong atau merangsang calon pelamar yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan mendapatkan sejumlah calon (Hariandja, 2002:96). Rekrutmen merupakan salah satu dari fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada aspek pengadaan tenaga

kerja untuk mendapatkan calon-calon pendidik, kemudian diseleksi yang paling baik dan sesuai dengan persyaratan yang diperlukan.

Kualitas sumber daya manusia lembaga tergantung dari kualitas proses rekrutmen. Menurut (Hasibuan, 2007:40) rekrutmen merupakan usaha dalam mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan. Tujuan utama dalam proses rekrutmen adalah mendapatkan SDM atau tenaga kependidikan (guru) yang tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di sekolah untuk waktu yang lama. Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan sekolah sangat bergantung pada prosedur rekrutmen.

Dari beberapa uraian diatas, dapat disimpulkan bahwasannya rekrutmen yang efektif akan berhasil menemukan orang-orang yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang memenuhi persyaratan-persyaratan yang dibutuhkan. Proses rekrutmen dimulai pada waktu calon karyawan baru dicari dan berakhir pada saat para calon karyawan dikualifikasikan lamarannya. Pada akhirnya rekrutmen memperoleh sekelompok calon pegawai, untuk ikut sertakan dalam seleksi sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia selanjutnya.

b. Indikator Kurikulum

Adapun indikator dari rekrutmen dalam pelaksanaannya memiliki tiga indikator yaitu: Sumber Tenaga Kerja, Prosedur Rekrutmen, Proses Rekrutmen (Sadili Samsudin, 2019:81).

1) Sumber Tenaga Kerja

Dalam sumber tenaga kerja, terdapat dua sumber, yaitu: Sumber internal terdapat (1) Rencana Suksesi; (2) Penawaran terbuka untuk satu jabatan; (3) Perbantuan pekerja; (4) Kelompok pekerja sementara; (5) Promosi dan pemindahan.

Sumber eksternal terdapat (1) Teman atau anggota keluarga karyawan; (2) Lamaran yang masuk secara kebetulan; (3) Lembaga pendidikan; (4) Badan-badan penempatan kerja; (5) Iklan/advertensi.

2) Prosedur Rekrutmen

Prosedur rekrutmen tenaga kerja lebih dulu harus memenuhi tiga kebutuhan berikut: (1) Kewenangan untuk memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan dengan cara analisis beban kerja dan angkatan kerja; (2) Adanya standart personalia sebagai pembanding yang diperoleh dari analisis jabatan; (3) Adanya pelamar kerja yang akan diplih atau diseleksi.

3) Proses Rekrutmen

Tujuan utama dari proses rekrutmen adalah mendapatkan tenaga kerja yang tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut dapat bekerja secara optimal dan dapat bertahan dilembaga untuk waktu yang lama. Kesalahan memilih orang yang tepat sangat besar dampaknya bagi lembaga. Berikut ini langkah-langkah yang dilakukan dalam proses rekrutmen: (1) Mengidentifikasi jabatan yang lowong; (2) Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan; (3) Menentukan calon yang tepat; (4) Memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan; (5) Menyaring atau menyeleksi karyawan; (6) Membuat penawaran kerja; (7) Mulai bekerja.

2. Teori Tentang Prestasi Kerja

a. Definisi Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang akan dinilai dari hasil kerjanya. Menurut (Mangkunegara, 2004:67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Cooper dalam (Sadili Samsudin, 2019:159) mengungkapkan prestasi kerja sebagai berikut, *“A general term applied to part all of the conduct or activities of an organization over period of time, ofthen with reference to some standart such as past projected cost, an efficiency base, management responsibility or accountability, or the like”*. Artinya prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga.

Dalam mengemban tugas, seorang guru harus bersungguh-sungguh agar tercapai kinerja yang maksimal. Kualitas program pendidikan tidak hanya terletak pada konsep-konsep program yang cerdas akan tetapi terletak pada tenaga pendidik yang memiliki kesanggupan dan berkeinginan untuk berprestasi.

Dari beberapa pendapat diatas dapat diambil kesimpulan, bahwa prestasi kerja guru sebagai hasil nyata yang ditunjukkan oleh guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam suatu proses kerja sebagai perwujudan dari kemampuan yang dimiliki terutama dalam pemberian layanan kepada peserta didik sehingga dapat menghasilkan lulusan yang bermutu.

c. Indikator Prestasi Kerja

Adapun indikator dari prestasi kerja dalam pelaksanaannya memiliki tiga indikator yaitu: Tujuan dan Kegunaan Prestasi Kerja, Faktor-faktor Prestasi Kerja, Kriteria Penilaian Prestasi Kerja (Edy Sutrisno, 2009:149).

1) Tujuan dan Kegunaan Prestasi Kerja

Menurut (Malayu, 2005:89) tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut: (1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan gaji; (2) Sebagai alat untuk mengukur engukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaan; (3) Sebagai evaluasi

aktifitas semua kegiatan dalam lembaga; (4) Sebagai indikator dalam menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan; (5) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai perform yang baik; (6) Sebagai alat agar dapat melihat kekurangan di masa lalu dan kemampuan saat ini; (7) Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.

2) Faktor-faktor Prestasi Kerja

Menurut Sondang P. Sagian dalam (Yosep Yanwar, 2005:69) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang dalam berorganisasi adalah (1) Sikap yang agresif; (2) Daya tahan terhadap tekanan; (3) Energi fisik; (4) Kreativitas; (5) Kepercayaan pada diri sendiri; (6) Kepemimpinan; (7) Mutu pekerjaan; (8) Kemampuan; (9) Komunikasi; (10) Keseimbangan emosional; (11) Ketepatan waktu.

Menurut (Wirawan, 2012:7) kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, antara lain :

(a) Faktor Internal Karyawan

Faktor yang berasal dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan saat karyawan itu berkembang.

(b) Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Manajemen organisasi yang harus diciptakan oleh lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

(c) Faktor Eksternal Organisasi

Budaya masyarakat merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Kriteria Penilaian Prestasi Kerja

Kriteria prestasi kerja menurut (Muhammad Fauzan, 2004:5) meliputi tiga aspek :

(a) Kemampuan profesional

meliputi: penguasaan wawasan kependidikan, penguasaan proses kependidikan dan keguruan.

(b) Kemampuan sosial

Meliputi : penyesuaian diri dengan lingkungan kerja dan sekitar.

(c) Kemampuan personal

meliputi: sikap, kepribadian, menampilkan nilai positif.

B. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, masalah yang akan diteliti tentang pengaruh rekrutmen terhadap prestasi kerja guru di MTs Al Amiriyyah Blokagung. Sesuai dengan judul diatas, penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh antara dua variabel antara lain sistem rekrutmen terhadap prestasi kerja guru di mts al-amiriyyah dengan cara melakukan teknik analisis data yang berbentuk angka-angka. Menurut (Creswell, 2014:23) penelitian deskriptif kuantitatif menguji suatu teori dengan cara memerinci hipotesis yang spesifik, lalu mengumpulkan data-data untuk mendukung atau membantah hipotesis tersebut.

2. Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2008 : 173) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dari pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud populasi adalah keseluruhan data yang menjadi perhatian dalam suatu ruang lingkup dan waktu tertentu yang menjadi obyek penelitian yang memiliki karakteristik yang hendak diduga.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik MTs Al-amiriyyah Blokagung Banyuwangi Tahun Ajaran 2019/2020 yang berjumlah 42 orang.

3. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang terdiri dari angket dan disebarikan kepada responden yang telah ditentukan, selanjutnya data yang diperoleh diolah agar menghasilkan data yang dibutuhkan. Angket yang berupa pernyataan disusun berdasarkan indikator dari variabel x dan y yang telah ditentukan. Angket dalam penelitian ini akan membahas tentang rekrutmen dan prestasi kerja.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Validitas Data

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu digunakan untuk mengukur data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk menguji angket penelitian, menggunakan uji validitas butir instrumen, dikatakan validitas apabila mempunyai dukungan besar terhadap skor total. Untuk mengukur validitas angket dengan menggunakan rumus korelasi product moment.

b. Reliabilitas Data

Reliabilitas menggunakan tingkat konsistensi dan akurasi hasil pengukuran. Reliabilitas data apabila menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha karena instrumen penelitian ini berbentuk angket. Selain itu rumus ini juga digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan satu dan nol, misalnya angket atau soal bentuk uraian.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket sebagai teknik utama yang dilengkapi dengan observasi dan dokumentasi. Penelitian ini dilaksanakan di MTs Al Amiriyah Blokagung kepada tenaga kependidikan atau guru. Langkah selanjutnya yakni menyebarkan angket kepada semua tenaga pendidik. Kemudian

yang terakhir yaitu dokumentasi. Yang mana dokumentasi dalam penelitian ini berupa data-data dari sekolah.

4. Teknik Analisis Data

a. Analisis Deskriptif Presentase

Analisis dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui variabel. Baik variabel rekrutmen atau variabel prestasi kerja. Penggambaran dua variabel dinyatakan dalam bentuk persentase dan dilanjutkan dengan tabel dengan kriteria yang telah dibuat. Adapun langkah analisa deskriptif persentase adalah sebagai berikut :

1) Memberikan skor terhadap jawaban responden dengan ketentuan :

- a) Apabila jawaban SS maka diberi nilai 5
- b) Apabila jawaban S maka diberi nilai 4
- c) Apabila jawaban RR maka diberi nilai 3
- d) Apabila jawaban TS maka diberi nilai 2
- e) Apabila jawaban STS maka diberi nilai 1
- f) Memasukkan hasil nilai kedalam rumus :

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

% = tingkat persentase yang dicapai berhasil

N = nilai yang diperoleh

N = nilai total

(Muhammad Ali, 1984:92)

Tabel 1

Interprestasi Skor Nilai Angket

No.	Angka	Interprestasi Skor
1	0% sampai dengan 20%	Sangat Lemah
2	21% sampai dengan 40%	Lemah
3	41% sampai dengan 60%	Cukup Kuat
4	61% sampai dengan 80%	Kuat
5	81% sampai dengan 100%	Sangat Kuat

b. Pengujian Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah Analisis Statistik. Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel peneliti menggunakan Teknik Product Moment dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel (X) dan (Y)

N = Jumlah sampel/populasi

$\sum x$ = Jumlah seluruh skor X

$\sum y$ = Jumlah seluruh skor Y

$\sum y^2$ = Jumlah skor kuadrat variabel (X)

$\sum y^2$ = Jumlah skor kuadrat variabel (Y)

Sumber : (Arikunto, 2006:275)

Untuk mencari makna hubungan variabel X terhadap variabel Y, apakah hubungan tersebut signifikan atau tidak, dan dapat digunakan sebagai dasar pembuatan kesimpulan terhadap populasi, maka r_{xy} (r_{hitung}) dibandingkan dengan r_{tabel} .

Taraf signifikan 5% untuk mengetahui diterima atau ditolaknya hipotesis yang diajukan. Ketentuan apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Akan tetapi sebaliknya apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak (Sugiyono, 2008:218).

Tabel 2

Interprestasi Koefisien Korelasi “r”

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2008:214)

Pengelolaan data ini dilakukan dengan cara SPSS (*Statistic Product*

and Service Solution).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil angket variabel X (rekrutmen), maka nilai mean skor (rata-rata) adalah sebagai :

$$M = \frac{\Sigma y}{N} = \frac{2.562}{42} = 61$$

Jumlah skor total diperoleh 2.562 dan mean 61, maka dapat dikategorikan sebagai berikut :

1. Responden yang mempunyai nilai sama dengan atau lebih dari mean (61), maka dikategorikan sangat kuat (SK).
2. Responden yang mempunyai nilai kurang dari mean (61), maka dikategorikan sangat lemah (SL).

Dari data yang telah diolah, responden yang memiliki skor lebih dari 61 berjumlah 17 responden sedangkan yang mempunyai skor dibawah 61 berjumlah 25 responden. Adapun presentasinya dapat dilihat sebagai berikut

$$\% = \frac{n}{N} = \frac{17}{42} = 40,47\%$$

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan rekrutmen di MTs Al-amiriyah Blokagung Banyuwangi Tahun Pelajaran 2019/2020 termasuk kategori sedang.

Sedangkan hasil angket dari variabel Y (prestasi kerja) diperoleh nilai

mean skor (rata-rata) adalah :

$$M = \frac{\Sigma x}{N} = \frac{2.516}{42} = 59,90$$

Skor total diperoleh 2.516 dan mean 59,90, maka dapat dikategorikan sebagai berikut :

- a. Responden yang mempunyai nilai sama dengan atau lebih dari mean (59,90), maka dikategorikan sangat kuat (SK)
- b. Responden yang mempunyai nilai kurang dari mean (59,90), maka dikategorikan sangat lemah

Dari data yang telah diolah, responden yang memiliki skor lebih dari 59,90 berjumlah 27 responden sedangkan yang mempunyai skor dibawah 59,90 berjumlah 15 responden. Adapun presentasinya dapat dilihat sebagai berikut :

$$\% = \frac{n}{N} = \frac{27}{42} = 64,28\%$$

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja guru di MTs Al-amiriyah Blokagung Banyuwangi Tahun Pelajaran 2019/2020 termasuk kategori baik.

Maka analisis datanya dipaparkan sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan sebuah data yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran angket. Dalam penelitian ini menggunakan uji t-test, yaitu dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Apabila t hitung lebih besar dari t tabel maka perbedaan yang ada adalah signifikan, sehingga instrumen bisa dinyatakan valid. Tingkat signifikan pada uji t adalah 0,05% atau 5%. Hasil uji validitas terhadap instrumen penelitian ini disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3 : Hasil Uji Data

No.	Item pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	r tabel (5%)	Kriteria
1	X.1	0,550	>0,312	Valid
2	X.2	0,537	>0,312	Valid
3	X.3	0,648	>0,312	Valid
4	X.4	0,584	>0,312	Valid
5	X.5	0,686	>0,312	Valid
6	X.6	0,658	>0,312	Valid
7	X.7	0,558	>0,312	Valid
8	X.8	0,574	>0,312	Valid
9	X.9	0,490	>0,312	Valid
10	X.10	0,618	>0,312	Valid
11	X.11	0,611	>0,312	Valid
12	X.12	0,546	>0,312	Valid
13	X.13	0,509	>0,312	Valid
14	X.14	0,624	>0,312	Valid
15	X.15	0,470	>0,312	Valid
16	Y.1	0,762	>0,312	Valid
17	Y.2	0,750	>0,312	Valid
18	Y.3	0,637	>0,312	Valid

19	Y.4	0,674	>0,312	Valid
20	Y.5	0,756	>0,312	Valid
21	Y.6	0,631	>0,312	Valid
22	Y.7	0,674	>0,312	Valid
23	Y.8	0,593	>0,312	Valid
24	Y.9	0,742	>0,312	Valid
25	Y.10	0,526	>0,312	Valid
26	Y.11	0,758	>0,312	Valid
27	Y.12	0,637	>0,312	Valid
28	Y.13	0,781	>0,312	Valid
29	Y.14	0,678	>0,312	Valid
30	Y.15	0,781	>0,312	Valid

Sumber Data : Hasil Olahan Peneliti

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui bahwa semua pengujian terhadap instrumen variabel X, maupun variabel Y menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang diajukan adalah valid. Nilai r tabel untuk signifikan 0,05 dan dk $42-2 = 40$ adalah 0,312. Dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

b. Uji Reliabilitas

Semua instrumen dapat dikatakan realibel apabila ketika instrumen tersebut digunakan untuk mengukur obyek yang sama lebih dari satu kali akan diperoleh hasil pengukuran yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha. Suatu data dikatakan reabil apabila memenuhi persyaratan nilai cronbach alpha >0,6.

Tabel 4

Hasil uji reliabilitas data

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria
1.	Rekrutmen	0,854	Kuat
2.	Prestasi Kerja	0,872	Kuat

Hasil analisis pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha dari masing-masing variabel ada pada kriteria kuat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Langkah pertama dalam pengujian hipotesis, membuat tabel penolong untuk menghitung korelasi pearson product moment.

Tabel 5

Korelasi pearson product moment

No.	X	Y	X ²	Y ²	XY
1.	54	47	2.916	2.209	2.538
2.	63	60	3.969	3.600	3.780
3.	60	62	3.600	3.844	3.720
4.	59	64	3.481	4.096	3.776
5.	60	61	3.600	3.721	3.660
6.	59	51	3.481	2.601	3.009
7.	63	71	3.969	5.041	4.473
8.	64	65	4.160	4.225	4.160
9.	63	63	4.095	4.095	3.969
10.	72	73	4.680	4.745	5.256
11.	66	62	4.290	4.030	4.092
12.	69	70	4.485	4.550	4.830
13.	60	71	3.600	4.615	4.260
14.	67	45	4.355	2.925	3.015
15.	75	73	4.875	4.745	5.475
16.	56	59	3.640	3.835	3.304
17.	58	65	3.770	4.225	3.770
18.	70	64	4.900	4.096	4.480
19.	57	63	3.249	3.969	3.591
20.	61	67	3.965	4.489	4.087
21.	60	62	3.600	4.030	3.720
22.	56	59	3.640	3.835	3.304
23.	64	61	4.160	3.965	3.904
24.	59	56	3.835	3.640	3.304
25.	60	63	3.600	4.095	3.780
26.	57	60	3.705	3.600	3.420
27.	55	58	3.575	3.770	3.190
28.	61	64	3.965	4.160	3.904
29.	62	68	4.030	4.420	4.216
30.	64	68	4.160	4.420	4.352
31.	57	52	3.705	3.380	2.964
32.	59	67	3.835	4.355	3.953
33.	55	60	3.575	3.600	3.300
34.	59	59	3.481	3.481	3.481
35.	44	65	2.860	4.225	2.860
36.	70	61	4.550	3.965	4.270
37.	60	44	3.600	1.936	2.640
38.	56	53	3.136	2.809	2.968

39.	75	43	5.625	1.849	3.225
40.	56	50	3.136	2.500	2.800
41.	60	47	3.600	2.209	2.820
42.	57	40	3.249	1.600	2.280
Jumlah	2562	2516	161.702	155.500	153.900

Langkah kedua, Mencari r_{hitung} dengan cara memasukkan angka statistik dari tabel penolong dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

$$r_{xy} = \frac{42(153900) - (2562)(2516)}{\sqrt{42(161702) - (2562)^2} \sqrt{42(155500) - (2516)^2}}$$

$$r_{xy} = \frac{6463800 - 6445992}{\sqrt{6531000 - 6330256} \sqrt{6791484 - 6563844}}$$

$$r_{xy} = \frac{17808}{\sqrt{227640} \sqrt{200744}}$$

$$r_{xy} = \frac{17808}{26896}$$

$$r_{xy} = 0,662$$

Dari hasil perhitungan diatas nilai r_{xy} sebesar 0,662. Apabila nilai tersebut dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r product moment pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah N (responden) $42 - 2 = 40$ maka diperoleh $r_{tabel} = 0,312$ ternyata r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} yaitu 0,662, maka nilai $0,662 > 0,312$ yang berarti hipotesis nihil (H_0) “Tidak ada pengaruh rekrutmen terhadap prestasi kerja guru di MTs Al-amiriyyah ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) “Ada pengaruh rekrutmen prestasi kerja guru di MTs Al-amiriyyah” diterima.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Rekrutmen di MTs Al-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi Tahun pelajaran 2019/2020 termasuk kategori baik. artinya kualitas guru yang diterima di MTs Al-amiriyyah mempunyai kualifikasi yang cukup kuat.

2. Prestasi kerja guru di MTs Al-amiriyyah Blokagung Banyuwangi Tahun Pelajaran 2019/2020 termasuk kategori baik. Karena faktor dari prestasi kerja guru tidak hanya dari rekrutmen saja.
3. (Ha) “ada pengaruh rekrutmen prestasi kerja guru di MTs Al-amiriyyah” diterima. Taraf hubungannya sebesar 0,662 karena $r_{hitung} = 0,662$ lebih besar dari r_{tabel} taraf signifikansi 5% dengan jumlah N (responden) $42-2=40$ maka diperoleh $r_{tabel} = 0,312$ ternyata r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,662. Maka H_0 ditolak. Bisa dikatakan $0,662 < 0,312$.

Artinya, ada hubungan yang kuat antara rekrutmen terhadap prestasi kerja guru di MTs Al Amiryah Blokagung Banyuwangi Tahun Pelajaran 2019/2020.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa jika pelaksanaan rekrutmen ditingkatkan maka akan meningkat pula prestasi kerja guru MTs Al Amiriyyah Blokagung Banyuwangi dan sebaliknya.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya 2004), hal 68
- Arikuntoo, Suaharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Cushway, B. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2002), hal 98
- Handoko, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Handoko 1998 *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Anggota IKAPI
- Hariandja, Maribot Tua Efendi, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. S.P. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kemendiknas. 2003. *Sistem Pendidikan Nasional*
- Mulyasa E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*. (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2005) hal 136
- Setiani, Baiq. 2013. *Kajian Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan*, Vol 1 Nomor 1. (Diakses 15 Juli 2020)
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Susanto Ahmad. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenadamedia Grup

Yakub, Vico Hisbanarto, *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), hal 1.

Wayne mondy Human, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga

Wukir, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo