**PENGARUH REKRUTMEN DAN PENERAPAN PRINSIP *GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN***

***INFLUENCE OF RECRUITMENT AND APPLICATION OF GOOD CORPORATE GOVERNANCE PRINCIPLES ON EMPLOYEE PERFORMANCE***

**Anggi Lestari1**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta [anggi.lestari745@gmail.com](mailto:anggi.lestari745@gmail.com%20)

#### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen dan prinsip good corporate governance terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang ada di PT Aneka Dharma Persada yang berjumlah 250 karyawan. Kemudian diambil sampel dengan rumus slovin sehingga dapat diperoleh sampel sebanyak 72 karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jenis explanatory research. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dan pengujian hipotesis dengan taraf signifikan 10% menggunakan program (statistical package for the social sciences) SPSS Versi 16.0. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial (uji-t) variabel independen rekrutmen dan prinsip good corporate governance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari α = 0,01 dan dibuktikan t-hitung > t-tabel. Hasil penelitian secara bersama-sama atau simultan (uji-F) variabel independen rekrutmen dan prinsip good corporate governance mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji F nilai signifikansinya 0,000 < 0,01 dan F-Hitung > F-Tabel.

**Kata Kunci**: rekrutmen*,* prinsip *good corporate governance,* dankinerja karyawan

***Abstract***

*The purpose of this study was to determine how much influence the recruitment and principles of good corporate governance on employee performance both partially and simultaneously. The population in this study were all permanent employees at PT Aneka Dharma Persada, totaling 250 employees. Then samples are taken with the Slovin formula so that a sample of 72 employees can be obtained. This research uses a quantitative approach, with the type of explanatory research. The analytical method used is Multiple Linear Regression Analysis and hypothesis testing with a significance level of 10% using a statistical package for the social sciences program SPSS Version 16.0. The results of this study prove that partially (t-test) independent recruitment variables and the principle of good corporate governance have a significant effect on employee performance as evidenced by the significance value smaller than α = 0.01 and proven t-count> t-table. The results of the study together or simultaneously (F-test) independent recruitment variables and the principles of good corporate governance have a significant influence on employee performance with the results of the F test the significance value is 0,000 <0.01 and F-Count> F-Table.*

***Keywords****: recruitment, good corporate governance principles, and employee performance*

**PENDAHULUAN**

Seiring perkembangan bisnis, melakukan perekrutan Sumber Daya Manusia atau karyawan memerlukan keahlian dan kemampuan khusus seperti tingkat pendidikan, pengalaman, dan keterampilan calon karyawan. Karyawan merupakan aset yang berharga bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh peran aktif setiap tenaga kerja yang ada dalam perusahaan tersebut. Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (Simamora, 2015).

*Good Corporate Governance* adalah konsep untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dengan tujuan untuk menjamin agar tujuan perusahaan tercapai dengan penggunaan sumber daya manusia yang efisien. Perusahaan penting menerapkan prinsip *good corporate governance* salah satunya untuk memaksimalkan potensi yang ada pada karyawan, serta mengatur karyawan dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Tata kelola perusahaan atau *Good Corporate Governance* bagi sebuah perusahaan sangat penting karena akan berdampak langsung terhadap perbaikan kinerja perusahaan. Bahkan *Good Corporate Governance* dapat menjadi senjata untuk menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Definisi *Good Corporate Governance* (GCG) menurut Bank Dunia didefinisikan sebagai aturan, standar dan organisasi di bidang ekonomi yang mengatur perilaku pemilik perusahaan, direktur dan manajer serta perincian penjabaran tugas, wewenang dan pertanggungjawabannya kepada investor (pemegang saham dan kreditur).

Kinerja karyawan dapat diketahui dari karakter, perilaku dan hasil pekerjaan. Dalam suatu organisasi perusahaan, aspek manusia yang berkemampuan, berketerampilan dan bertanggung jawab merupakan aset perusahaan yang sangat berharga bagi kelangsungan hidup perusahan dalam jangka panjang. Peningkatan dan penurunan kinerja karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberikan dampak bagi kemajuan suatu perusahaan. Organisasi yang baik didukung oleh karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi.

**TINJAUAN PUSTAKA**

* 1. **Pengertian Sumber Daya Manusia**

Menurut Scot dan Bohlander (2010) manajemen sumber daya manusia adalah proses mengatur keahlian manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Simamora (2004) manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mudah dipahami sebab perkembangan sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang penting dalam usaha meningkatkan keunggulan dalam berorganisasi.

# Pengertian Rekrutmen

# Menurut Hasibuan (2011) rekrutmen adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Mardianto (2014) rekrutmen diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi atau perusahaan. Proses rekrutmen tidak hanya menarik minat seseorang untuk bekerja pada perusahaan tersebut, tetapi juga memperbesar kemungkinan untuk mempertahankan calon karyawan yang akan menjadi karyawan setelah mereka bekerja. Menurut Handoko (2001) penarikan atau rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan atau pelamar yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.

# Pengertian *Good Corporate Governance*

Pengertian *Good Corporate Governance* (GCG) menurut Bank Dunia (*World Bank*) adalah kumpulan hukum, peraturan, dan kaidah yang wajib dipenuhi yang dapat mendorong kinerja sumber perusahaan bekerja secara efisien, menghasilkan nilai ekonomi jangka panjang yang berkesinambungan bagi para pemegang saham maupun masyarakat sekitar secara keseluruhan. Sulistyanto dan Wibisono (2003) mengemukakan bahwa *good corporate governance* atau tata kelola perusahaan yang baik didefinisikan sebagai sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan untuk menciptakan nilai tambah bagi setiap *stakeholders. Corporate governance* diperlukan untuk mengurangi permasalahan keagenan antara pemilik dan manajer (Macey dan O’Hara, 2003).

1. **Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance***

Berikut penulis paparkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik menurut Muh. Effendi (2016) adalah sebagai berikut:

1. Transparansi (*Transparancy*)

Prinsip dasar, untuk menjaga objektifitas dalam menjalankan bisnis perusahaan harus menyediakan informasi yang material dan relevan dengan cara yang mudah diakses dan dipahami oleh pemangku kepentingan.

1. Akuntabilitas (*Accountability*)

Prinsip dasar, perusahaan harus dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya secara transparan dan wajar. Akuntabilitas merupakan prasyarat yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang berkesinambungan.

1. Responsibilitas (*Responsibility*)

Prinsip dasar, perusahaan harus dapat mematuhi peraturan perundang-undangan serta melaksanakan tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan sehingga dapat terpelihara kesinambungan usaha dalam jangka panjang dan mendapatkan pengakuan sebagai good corporate governance.

1. Independensi (*Independency*)

Prinsip dasar, untuk melancarkan pelaksanaan GCG, perusahaan harus dikelola secara independen sehingga masing-masing orang perusahaan tidak saling mendominasi dan tidak dapat diintervensi oleh pihak lain.

1. Kesetaraan dan Kewajaran (*Fairness*)

Prinsip dasar, dalam melaksanakan kegiatannya, perusahaan harus senantiasa memperhatikan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya berdasarkan asas kesetaraan dan kewajaran.

1. **Definisi Kinerja**

Menurut Mangkunegara dalam Khoiriyah (2009) kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Borman & Mowidlo, 1993; Campbell et al., 1993; Roe, 1999) dalam Pradhan dan Jena (2017) “*Performance is a multicomponent concept and on the fundamental level one can distinguish the process aspect of performance, that is, behavior enggaments from an expected outcome”.* Lawler dan Porter dalam Riskiansyah (2017) mengatakan kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Sedangkan, menurut Yang dalam Shahzadi et al. (2014) menyatakan kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas, kehadiran di tempat kerja, bersifat akomodatif dan membantu, dan ketepatan waktu dalam produksi.

**HIPOTESIS PENELITIAN**

Menurut Sugiyono (2009) dalam Putri (2015) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan jawaban penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Fungsi utama dari hipotesis adalah membuka kemungkinan untuk menguji kebenaran teori. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Diduga terdapat pengaruh rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan

H2 : Diduga terdapat pengaruh penerapan prinsip *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan

H3 : Diduga terdapat pengaruh rekrutmen karyawan dan penerapan prinsip *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan

**METODE PENGUMPULAN DATA**

**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* atau penelitian penjelasan melalui pendekatan kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data yaitu melalui penyebaran kuesioner dan pengambilan dokumentasi.

**Sumber Data**

Sumber data penelitian dibedakan menjadi 2, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder (Sugiyono, 2015). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Pengertian data primer menurut Sugiyono (2015) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dari menyebar kuesioner ke karyawan tetap pada PT Aneka Dharma Persada General Contractor yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner.

1. Data Sekunder

Pengertian data sekunder menurut Sugiyono (2015) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam hal ini data yang diperoleh dari literatur kepustakaan seperti buku-buku, karya tulis, artikel jurnal serta sumber lainnya yang berkaitan dengan materi penulisan.

**Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilaksanakan dengan cara, sebagai berikut:

1. Kuesioner (Angket)

Pada penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (2010) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.

1. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono (2015) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dalam hal ini, dokumentasi di PT ADP yang digunakan dalam melakukan Perekrutan Karyawan dan Penerapan *Good Corporate Governance*, berupa gambaran umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan personalia, peraturan karyawan perusahaan, catat, foto dan sebagainya.

**Teknik Analisis Data**

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif kuantitatif menggunakan analisis regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2017) yang dimaksud dengan analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mantabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

1. **Pengujian Instrumen**
   * + - 1. **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 10% dari *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

* + - * 1. **Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Nunnally dalam Ghozali, 2005).

1. **Uji Asumsi Klasik**

Analisis regresi yang tidak *ordinary least square* (OLS) tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi logistik atau ordinal (Situmorang, 2011). Sebelum melakukan analisis regresi, perlu dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu, agar data sampel yang diolah benar-benar dapat mewakili populasi secara keseluruhan.

* + - * 1. **Uji Normalitas Data**

Uji normalitas adalah uji yang bertujuan untuk melihat terdapat atau tidaknya distribusi normal dalam variabel terikat ataupun variabel bebas. Pengujian normalitas ini menggunakan *one-simple Kolmogorov-smirnov.*

* + - * 1. **Uji Multikolinieritas**

Menurut Imam Ghozali (2011) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

* + - * 1. **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan penyebaran variabel bebas. Penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang baik. Dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Pengujian ini menggunakan uji grafik *scatterplot.*

1. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu rekrutmen (X1), penerapan prinsip *good corporate governance* (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y).

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

Keterangan:

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

a = Konstanta

1,2 = Koefisien regresi variabel independen

X1,X2 = Variabel independen (rekrutmen, prinsip *good corporate governance*)

e = Kesalahan estimasi

1. **Pengujian Hipotesis**
   * + - 1. **Uji Parsial (Uji-t)**

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 (rekrutmen dan penerapan prinsip *good corporate governance*) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial.

* + - * 1. **Uji Simultan (Uji-F)**

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat siginifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Pengujian Instrumen**

1. **Uji Validitas**

Untuk menguji validitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Menurut Sugiyono (2013) syarat minimum untuk memenuhi syarat r =0,3 jadi jika r > 0,3 “Valid” dan sebalik nya jika r <0,3 maka “Tidak Valid”.

|  |  |
| --- | --- |
| **Variabel Penelitian** | **Keterangan** |
| Rekrutmen | Valid |
| Penerapan Prinsip GCG | Valid |
| Kinerja Karyawan | Valid |

*(Sumber: Data Primer Diolah, 2019)*

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan semua variabel dinyatakan valid, karena r hitung > t tabel.

1. **Uji Reabilitas**

Menurut Sugiyono (2013) suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila koefisien reliabelnya minimal 0,6.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Variabel | Alpha Cronbacch | Syarat | Keterangan |
| 1 | Rekrutmen (X1) | 0,644 | 0,6 | Reliabel |
| 2 | Prinsip GCG (X2) | 0,691 | 0,6 | Reliabel |
| 3 | Kinerja Karyawan (Y) | 0,679 | 0,6 | Reliabel |

(*Sumber: Output SPSS 16.0*)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuisioner dikatakan reliabel dan baik sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

1. **Uji Asumsi Klasik**
   * + - 1. **Uji Normalitas Data**

Hasil output dari pengujian normalitas dengan *one-sample kolmogorov-smirnov* adalah sebagai berikut:

| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
| --- | --- | --- |
|  |  | Unstandardized Residual |
| N | | 72 |
| Normal Parametersa | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 1.82966693 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .129 |
| Positive | .129 |
| Negative | -.073 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.096 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .181 |
| 1. Test distribution is Normal. 2. Calculated From Data | |

(*Sumber: Output SPSS 16.0*)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat nilai Asymp. Sig (2-Tailed) yaitu 0,181 sehingga lebih besar dari 0,01 atau 0,181 > 0,01, maka data pada penelitian ini berdstribusi normal.

* + - * 1. **Uji Multikolinieritas**

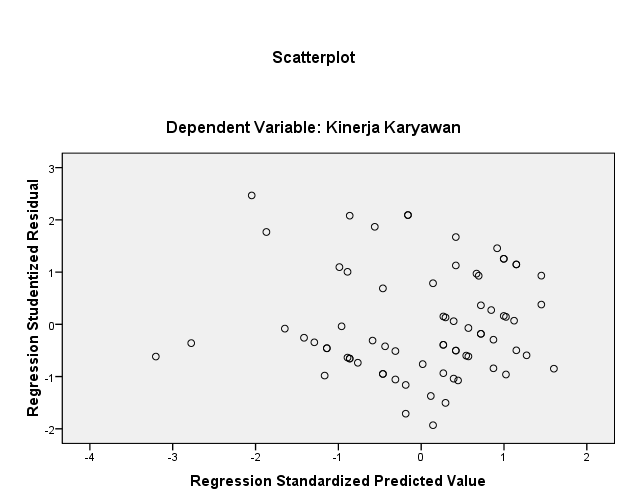
Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Apabila nilai *tolerance* >0,10 dan nilai nilai VIF <10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 8.289 | 2.972 |  |  |  |
| Rekrutmen | .372 | .139 | .329 | .625 | 1.599 |
| Prinsip GCG | .204 | .075 | .332 | .625 | 1.599 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | |  |  |  |  |  |

(*Sumber: Output SPSS 16.0*)

Berdasarkan tabel 4.10 pada bagian *collinearity statistics* diketahui nilai *tolerance* untuk variabel rekrutmen (x1) dan prinsip *good corporate governance* (x2) adalah 0,625 > 0,10. Sementara, nilai VIF untuk variabel rekrutmen (x1) dan prinsip *good corporate governance* (x2) adalah 1,599 < 10,00. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

* + - * 1. **Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan penyebaran variabel bebas. Penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang baik. Dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan output *ScatterPlot* gambar 4.2 diketahui bahwa:

1. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah dari angka 0
2. Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja
3. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

1. **Uji Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan uji dengan program SPSS diperoleh hasil regresi berganda seperti terangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.11

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| **Coefficientsa** | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | | Standardized Coefficients | | |
| B | Std. Error | | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.289 | 2.972 | |  | | |
| Rekrutmen | .372 | .139 | | .329 | | |
| Prinsip GCG | .204 | .075 | | .332 | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | |  | |  |  | | |

(*Sumber: output spss 16.0*)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 8,289 menyatakan bahwa tanpa ada variabel rekrutmen (x1) dan penerapan prinsip *good corporate governance* (x2) maka kinerja karyawan (y) tetap terbentuk sebesar 8,289 atau jika nilai rekrutmen (x1) dan prinsip *good corporate governance* (x2) nilainya = 0 maka kinerja karyawan tetap memiliki nilai = 8,289. Yang artinya karyawan akan tetap bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan meski proses rekrutmen (x1) dan prinsip *good corporate governance* (x2) tidak ada atau tidak sesuai dengan kriteria perusahaan.
2. Variabel rekrutmen (x1) dengan nilai koefisien sebesar 0,372. Artinya jika variabel rekrutmen (x1) meningkat satu-satuan dengan asumsi bahwa variabel prinsip *good corporate governance* (x2) tetap, maka kinerja karyawan (y) akan meningkat sebesar 0,372.

Variabel prinsip *good corporate governance* (x2) dengan nilai koefisien sebesar 0,204. Artinya jika variabel prinsip *good corporate governance* (x2) meningkat satu-satuan dengan asumsi bahwa variabel rekrutmen (x1) tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,204.

1. **Pengujian Hipotesis**
2. **Uji Parsial (Uji-t)**

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen variabel rekrutmen (x1) dan variabel prinsip *good corporate governance* (x2) dan dependen kinerja karyawan. Hasil output spss Uji-t dapat dilihat pada tabel:

Tabel 4.12

Hasil Uji-t

| **Coefficientsa** | | | | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | | Standardized Coefficients | | | t | | Sig. | | |
| B | Std. Error | | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.289 | 2.972 | |  | | | 2.789 | | .007 | | |
| Rekrutmen | .372 | .139 | | .329 | | | 2.682 | | .009 | | |
| Prinsip GCG | .204 | .075 | | .332 | | | 2.707 | | .009 | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | |  | | |  | |  | | |
| (*Sumber: Output spss 16.0*) | | | | | |  | | | | |  | | |  |

Hasil uji parsial (uji t) antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan menunjukan nilai t hitung > t tabel (2,682 > 1,667) dengan tingkat signifikan sebesar 0,009 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas rekrutmen (x1) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (y).

Hasil uji parsial (uji t) antara prinsip *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan menunjukan nilai t hitung > t tabel (2,707 > 1,667) dengan tingkat signifikan sebesar 0,009 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas prinsip *good corporate governance* (x2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (y).

1. **Uji Simultan (Uji-F)**

Uji statistik F pada dasarnya menunjukan apakah semua variabel independen yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependenya. Hasil output spss Uji-F dapat dilihat pada tabel:

Tabel 4.13

Hasil Uji F

| **ANOVAb** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 128.926 | 2 | 64.463 | 18.714 | .000a |
| Residual | 237.685 | 69 | 3.445 |  |  |
| Total | 366.611 | 71 |  |  |  |
| a. Predictors: (Constant), Prinsip GCG, Rekrutmen | | | | |  |  |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  (*Sumber: Output Spss 16.0*) | | | |  |  |  |

Dari hasi uji F dapat diperoleh nilai F hitung > F tabel yaitu 18,714 > 4,92 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, maka variabel bebas rekrutmen (x1) dan prinsip *good corporate governance* (x2) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan (y) secara bersama-sama.

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 yang telah dilakukan dan terlihat pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel bebas rekrutmen (x1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aneka Dharma Persada General Contractor Yogyakarta. Hal ini terlihat dari hasil uji-t dimana t hitung > t tabel (2,682 >1,667) dengan nilai signifikansi 0,009 yang lebih kecil dari 0,01. Hasil tersebut menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti secara parsial variabel rekrutmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin perusahaan melakukan perekrutan karyawan dengan baik maka hal ini akan berdampak terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 dan terlihat pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu prinsip *good corporate governance* (x2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aneka Dharma Persada General Contractor Yogyakarta. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji-t dimana t hitung > t tabel (2,707 >1,667) dengan nilai signifikansi 0,009 yaitu lebih kecil dari 0,01. Kondisi ini berarti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, dapat dikatakan secara parsial prinsip *good corporate governance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin perusahaan menerapkan prinsip *good corporate governance* yang baik maka akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3 yang telah dilakukan sebelumnya dan terlihat pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa variabel rekrutmen dan prinsip *good corporate governance* secara bersama–sama atau simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aneka Dharma Persada General Contractor Yogyakarta. Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh hasil uji-F dimana F hitung > F tabel, yaitu 18,714 > 4,92 dengan nilai signifikansi 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,01. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti rekrutmen karyawan dan penerapan prinsip *good corporate governance* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik perusahaan melakukan perekrutan dan menerpakan prinsip *good corporate governance*, maka semakin baik kinerja karyawan.

# KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan hasil uji - t menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara variabel rekrutmen terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis dan hasil uji - t menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara variabel penerapan prinsip *good corporate governance* terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis dan hasil uji – F menunjukkan terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel rekrtumen dan prinsip *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan pada PT Aneka Dharma Persada.

**SARAN**

Saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

* + 1. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk mengetahui atau meneliti lebih jauh tentang pengaruh rekrutmen dan prinsip *good corporate governance* perlu modifikasi variabel independen, agar didapatkan hasil yang akurat mengenai pengaruh variabel lain terhadap kinerja karyawan.
    2. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini hanya satu perusahaan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak jumlah sampel yang akan digunakan, sehingga akan mendekati gambaran hasil yang lebih mendekati kondisi yang sebenarnya.
    3. Saat ini proses rekrutmen dan penerapan prinsip *good corporate governance* yang sudah diterapkan pada PT Aneka Dharma Persada sudah baik, alangkah lebih baiknya ditingkatkan lagi dalam merekrut karyawan dan menerapkan peraturan yang sudah ada.

**KETERBATASAN PENELITIAN**

1. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
2. Penelitian ini dilakukan dalam 1 perusahaan saja yaitu PT Aneka Dharma Persada.

**DAFTAR PUSTAKA**

Adestian Yuda. 2011. *Pengaruh Dewan Komisaris, Dewan Direksi, Dewan Komisaris Independen, Komite Audit Dan Ukuran Perusahaan Pada Kinerja Perusahaan Perbankan Yang Listing Di Bei Pada Tahun 2012-2014.*

Fadhila Anna Fauzia. 2016. *Analisis Hubungan Corporate Governance, Corporate Social Responsibility Disclosure Dan Economic Consequences: Studi Empiris Di Pasar Modal Indonesia.*

Febriani Jayanti Ike. 2016. Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Tuban).

Latif Abdul. 2018. Pengaruh Rekrutmen Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Rakyat Indonesia C.G Cikditiro, Yogyakarta.

Masitoh Novi Syiti*.* 2018. *Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan.*

Nugroho Muhammad Aji. 2012. *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.*

Nurhayati Tini. 2016. *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru.*

Peraturan Pemerintah No. 47 Tahun 2012 Tentang *Tanggung Jawab Sosial Dan Lingkungan Perseroan Terbatas*

Pusparani Devira. 2018. *Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Karyawan.*

Safitri Kharisma Ayu, Kristiana Widiawati 2. 2018. *Tinjauan Prosedur Rekrutmen Karyawan Unit Transfusi Darah Pada Palang Merah Indonesia Kabupaten Bekasi.*

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods*). Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif,* Dan *R&D*. Bandung: Alfabeta, CV

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*, Dan *R&D*. Bandung: Alfabeta

Sunarsi Denok. 2018. *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*.

Suryono Yeni. 2015. *Pengaruh Good Corporate Governance, Ukuran Perusahaan, Leverage Keuangan Dan Pergantian Ceo Terhadap Kinerja Perusahaan Yang Di Mediasi Oleh Manajemen Laba.*

Yuliantoro Bagus. 2016. *Level Kompensasi Sebagai Variabel Kontrol Terhadap Motivasi Pada Kinerja Karyawan.*