

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Masuknya KFC ke Indonesia

PT Fastfood Indonesia Tbk. adalah pemilik tunggal waralaba KFC di Indonesia, didirikan oleh Gelael Group pada tahun 1978 sebagai pihak pertama yang memperoleh waralaba KFC untuk Indonesia. Perseroan mengawali operasi restoran pertamanya pada bulan Oktober 1979 di Jalan Melawai, Jakarta, dan telah memperoleh sukses. Kesuksesan outlet ini kemudian diikuti dengan pembukaan outlet-outlet selanjutnya di Jakarta dan perluasan area cakupan hingga ke kota-kota besar lain di Indonesia, antara lain Bandung, Semarang, Surabaya, Medan, Makassar, dan Manado. Keberhasilan yang terus diraih dalam pengembangan merek menjadikan KFC sebagai bisnis waralaba cepat saji yang dikenal luas dan dominan di Indonesia.

Bergabungnya Salim Group sebagai pemegang saham utama telah meningkatkan pengembangan Perseroan pada tahun 1990, dan pada tahun 1993 terdaftar sebagai emiten di Bursa Efek Jakarta sebagai langkah untuk semakin mendorong pertumbuhannya. Kepemilikan saham mayoritas pada saat ini adalah 79,6% dengan pendistribusian 43,8% kepada PT Gelael Pratama dari Gelael Group, dan 35,8% kepada PT Megah Eraraharja dari Salim Group, sementara saham minoritas (20,4%) didistribusikan kepada Publik dan Koperasi. Perseroan memperoleh hak waralaba KFC dari Yum! Restaurants International (YRI), sebuah badan usaha milik Yum! Brands Inc., yaitu sebuah perusahaan publik di Amerika Serikat yang juga pemilik waralaba dari empat merek ternama lainnya, yakni Pizza Hut, Taco Bell, A&W, dan Long John Silvers. Lima merek yang bernaung dibawah satu kepemilikan yang sama ini telah memproklamirkan Yum! Group sebagai fast

food chain terbesar dan terbaik di dunia dalam memberikan berbagai pilihan restoran ternama, sehingga memastikan kepemimpinannya dalam bisnis multi-branding. Untuk kategori produk daging ayam cepat saji, KFC tak terkalahkan.

KFC merupakan restoran cepat saji franchise yang hak eksklusif waralabanya dipegang oleh PT.Fast Food Indonesia. KFC menjadi pemimpin pasar restoran cepat saji yang dominan di Indonesia selama 20 tahun sejak tahun 1979. KFC menspesialisasikan pada menu ayam goreng dan memposisikan dirinya sebagai 'Jagonya ayam'.

Menu utama dari KFC ini adalah fried chicken atau ayam goreng yang merupakan produk cepat saji yang sampai saat ini terkenal di masyarakat karena mempunyai daya tarik tersendiri dan memiliki cita rasa yang berbeda dari produk cepat saji lain, sehingga KFC hampir tidak pernah sepi pengunjung. Restoran KFC dalam hal pasar memperhatikan pangsa pasar karena sebagai tujuan KFC untuk menarik minat para konsumen, seperti menu KFC yang terdiri dari berbagai paket dengan harga yang berbeda-beda. Hal ini untuk memudahkan para konsumen dalam memilih paket yang akan mereka beli diantaranya paket bucket, combo dan sebagainya. Selain itu, kegiatan promosi bertujuan untuk memperkenalkan produk baru KFC yang dipromosikan lewat iklan di televisi, media cetak (koran maupun majalah) serta spanduk di jalan raya dan counter KFC agar para konsumen mengetahui produk baru yang dikeluarkan KFC sehingga memungkinkan konsumen ingin membelinya.

2. Visi, Misi dan Obyektif Perusahaan

A. Visi Perusahaan

Selalu menjadi merek restoran cepat saji Nomor 1 di Indonesia dan mempertahankan kepemimpinannya dengan menjadi restoran yang termodern dan terfavorit dalam segi produk, harga, pelayanan, dan fasilitas.

B. Misi Perusahaan

Semakin memperkuat citra merek KFC dengan strategi-strategi dan ide-ide yang inovatif, terus meningkatkan suasana bersantap yang tiada bandingannya dan konsisten memberikan produk, layanan, serta fasilitas restoran yang selalu berkualitas mengikuti kebutuhan dan selera konsumen yang terus berubah.

C. Obyektif Perusahaan

Mempersembahkan restoran dengan tampilan dan desain termodern dan sesuai dengan tren masa kini, dan memberikan suasana menyenangkan dengan tempat duduk yang nyaman dengan terus melakukan peremajaan restoran, dan menyajikan produk berkualitas tinggi yang paling digemari oleh pelanggan dengan kecepatan dan keramahan yang tak tertandingi.

3. Waktu dan Tempat Penelitian

Proses penelitian diawali dengan mengidentifikasi permasalahan di tempat yang akan digunakan sebagai sarana atau lokasi penelitian, perumusan masalah yang teridentifikasi, pengumpulan dasar teori yang memperkuat landasan dalam variabel, penyusunan metode dalam pengumpulan data, dan penentuan teknik pengujian statistik yang digunakan. Pada proses ini dibutuhkan waktu penelitian sejak April 2018 sampai dengan Juni 2018. Pengambilan data dilakukan pada perusahaan KFC Gerai Grand Mall Bekasi.

4. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, karakteristik responden terdiri dari karakteristik berdasarkan jenis kelamin responden, usia responden, pendidikan terakhir responden, dan lama bekerja responden pada KFC Gerai Grand Mall Bekasi dan data di olah menggunakan microsoft excel untuk memudahkan perhitungan. Untuk

mendapatkan gambaran umum responden yang lebih jelas maka akan disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil perhitungan frekuensi dari karakteristik berdasarkan jenis kelamin responden terdapat dalam tabel sebagai berikut:

TABEL 4.1

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki - Laki	15	37%
Perempuan	26	63%
Total	41	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 15 responden atau sebesar 37% dan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 26 responden atau sebesar 63%. Dengan demikian mayoritas karyawan KFC Gerai Grand Mall Bekasi yang menjadi responden adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 26 responden dengan persentase 63%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil perhitungan frekuensi dari karakteristik berdasarkan usia responden terdapat dalam tabel sebagai berikut :

TABEL 4.2

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Usia	Frekuensi	Persentase
< 25 Tahun	31	76%
26 - 30 Tahun	6	15%
31 - 35 Tahun	1	2%
36 - 40 Tahun	2	5%
41 - 45 Tahun	1	2%
Total	41	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berusia yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 31 responden atau 76%, yang berusia 26-30 tahun sebanyak 6 responden atau 15%, yang berusia 31-35 tahun sebanyak 1 responden atau 2%, yang berusia 36-40 tahun sebanyak 2 responden atau 5% dan yang berusia 41-45 tahun sebanyak 1 responden atau 2%. Dengan demikian karyawan KFC Gerai Grand Mall Bekasi sebagian besar berusia <25 tahun sebanyak 31 responden dengan persentase 76%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Hasil perhitungan frekuensi dari karakteristik berdasarkan pendidikan responden terdapat dalam tabel sebagai berikut :

TABEL 4.3

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SLTA/Sederajat	25	61%
Diploma (D1 - D3)	4	10%
Sarjana (S1)	11	27%
Magister (S2)	1	2%
Total	41	100%

Sumber: Data Primer yang diolah (2018)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berpendidikan SLTA/Sederajat sebanyak 25 responden atau 61%, yang berpendidikan Diploma (D1-D3) sebanyak 4 responden atau 10%, yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 11 responden atau 27% dan yang berpendidikan Magister (S2) sebanyak 1 responden atau 2%. Dengan demikian sebagian besar karyawan KFC Gerai Grand Mall Bekasi berpendidikan SLTA/Sederajat sebanyak 25 responden dengan persentase sebesar 61%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Hasil perhitungan frekuensi dari karakteristik berdasarkan lama bekerja responden terdapat dalam tabel sebagai berikut :

TABEL 4.4

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN LAMA BEKERJA

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
0 - 3 Tahun	21	51%
4 - 6 Tahun	12	29%
7 - 10 Tahun	4	10%
> 10 Tahun	4	10%
Total	41	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang bekerja 0-3 tahun sebanyak 21 responden atau 51%, yang bekerja selama 4-6 tahun sebanyak 12 responden atau 29%, yang bekerja selama 7-10 tahun sebanyak 4 responden atau 10% dan yang lama bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 4 responden dan 10%. Dengan demikian sebagian karyawan KFC Gerai Grand Mall Bekasi memiliki masa lamanya bekerja 0-3 tahun sebanyak 21 responden dengan persentase 51,2%.

B. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Pada bagian ini akan dibahas mengenai jawaban responden pada karyawan KFC Gerai Grand Mall Bekasi atas pernyataan-pernyataan kuesioner dengan variabel rekrutmen, seleksi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Pengolahan data yang dilakukan menggunakan software SmartPLS. Dalam penelitian ini sampel

berjumlah 41 responden yang merupakan seluruh populasi dari karyawan KFC Gerai Grand Mall Bekasi. Dari statistik yang didapat dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa dari 32 butir instrumen yang disampaikan kepada 41 responden diperoleh:

a. Hasil Deskriptif Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

TABEL 4.5

UJI STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL KINERJA KARYAWAN

No	N	Min	Maks	Mean	Std Deviasi
KN1	41	2,00	5,00	3,83	0,73
KN2	41	1,00	5,00	4,00	0,83
KN3	41	1,00	5,00	3,88	0,78
KN4	41	2,00	5,00	3,88	0,64
KN5	41	2,00	5,00	4,07	0,68
KN6	41	2,00	5,00	3,93	0,68
KN7	41	2,00	5,00	4,22	0,85
KN8	41	1,00	5,00	3,93	0,81

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat dari 41 responden yang menjadi sampel, Pada KN1 mempunyai kisaran nilai antara 2,00 sampai 5,00 dengan nilai mean sebesar 3,83 dan standar deviasi sebesar 0,73. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,73 dari nilai mean jawaban responden atas pernyataan KN1 yang besarnya 3,83.

Pada KN2 mempunyai kisaran nilai antara 1,00 sampai 5,00 dengan nilai mean sebesar 4,00 dan standar deviasi sebesar 0,83. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,83 dari nilai mean jawaban responden atas pernyataan KN2 yang besarnya 4,00.

Pada KN3 mempunyai kisaran nilai antara 1,00 sampai 5,00 dengan nilai mean sebesar 3,88 dan standar deviasi sebesar 0,78. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,78 dari nilai mean jawaban responden atas pernyataan KN3 yang besarnya 3,88.

Pada KN4 mempunyai kisaran nilai antara 2,00 sampai 5,00 dengan nilai mean sebesar 3,88 dan standar deviasi sebesar 0,64. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,64 dari nilai mean jawaban responden atas pernyataan KN4 yang besarnya 3,88.

Pada KN5 mempunyai kisaran nilai antara 2,00 sampai 5,00 dengan nilai mean sebesar 4,07 dan standar deviasi sebesar 0,68. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,68 dari nilai mean jawaban responden atas pernyataan KN5 yang besarnya 4,07.

Pada KN6 mempunyai kisaran nilai antara 2,00 sampai 5,00 dengan nilai mean sebesar 3,93 dan standar deviasi sebesar 0,68. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,68 dari nilai mean jawaban responden atas pernyataan KN6 yang besarnya 3,93.

Pada KN7 mempunyai kisaran nilai antara 2,00 sampai 5,00 dengan nilai mean sebesar 4,22 dan standar deviasi sebesar 0,85. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,85 dari nilai mean jawaban responden atas pernyataan KN7 yang besarnya 4,22.

Pada KN8 mempunyai kisaran nilai antara 1,00 sampai 5,00 dengan nilai mean sebesar 3,93 dan standar deviasi sebesar 0,81. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,81 dari nilai mean jawaban responden atas pernyataan KN8 yang besarnya 3,93.

Instrumen untuk variabel kinerja karyawan memiliki nilai mean tertinggi terdapat pada pernyataan KN7 yaitu sebesar 4,22 dengan nilai standar deviasi 0,85, sedangkan untuk nilai mean terendah terdapat pada pernyataan KN1 sebesar 3,83 dengan nilai standar deviasi 0,73.

b. Hasil Deskriptif Jawaban Kuesioner Variabel Rekrutmen

TABEL 4.6

UJI STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL REKRUTMEN

No	N	Min	Max	Mean	Std Deviasi
RK1	41	2,00	5,00	3,85	0,84
RK2	41	3,00	5,00	3,98	0,47
RK3	41	3,00	5,00	4,15	0,52
RK4	41	2,00	5,00	3,56	0,94
RK5	41	2,00	5,00	3,71	0,80
RK6	41	2,00	5,00	3,54	0,77

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat dari 41 responden yang menjadi sampel, Pada RK1 mempunyai kisaran nilai antara 2,00 sampai 5,00 dengan nilai mean sebesar 3,85 dan standar deviasi sebesar 0,84. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,84 dari nilai mean jawaban responden atas pernyataan RK1 yang besarnya 3,85.

Pada RK2 mempunyai kisaran nilai antara 3,00 sampai 5,00 dengan nilai mean sebesar 3,98 dan standar deviasi sebesar 0,47. Nilai standar deviasi

menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,47 dari nilai mean jawaban responden atas pernyataan RK2 yang besarnya 3,98.

Pada RK3 mempunyai kisaran nilai antara 3,00 sampai 5,00 dengan nilai mean sebesar 4,15 dan standar deviasi sebesar 0,52. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,52 dari nilai mean jawaban responden atas pernyataan RK3 yang besarnya 4,15.

Pada RK4 mempunyai kisaran nilai antara 2,00 sampai 5,00 dengan nilai mean sebesar 3,56 dan standar deviasi sebesar 0,94. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,94 dari nilai mean jawaban responden atas pernyataan RK4 yang besarnya 3,56.

Pada RK5 mempunyai kisaran nilai antara 2,00 sampai 5,00 dengan nilai mean sebesar 3,71 dan standar deviasi sebesar 0,80. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,80 dari nilai mean jawaban responden atas pernyataan RK5 yang besarnya 3,71.

Pada RK6 mempunyai kisaran nilai antara 2,00 sampai 5,00 dengan nilai mean sebesar 3,54 dan standar deviasi sebesar 0,77. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,77 dari nilai mean jawaban responden atas pernyataan RK6 yang besarnya 3,54.

Instrumen untuk variabel rekrutmen memiliki nilai mean tertinggi terdapat pada pernyataan RK3 yaitu sebesar 4,15 dengan nilai standar deviasi 0,52, sedangkan untuk nilai mean terendah terdapat pada pernyataan RK6 yaitu sebesar 3,54 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,77.

c. Hasil Deskriptif Jawaban Kuesioner Variabel Disiplin Kerja

TABEL 4.7

UJI STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL DISIPLIN KERJA

No	N	Min	Maks	Mean	Std Deviasi
DS1	41	3,00	5,00	4,05	0,58
DS2	41	2,00	5,00	4,12	0,67
DS3	41	2,00	5,00	4,10	0,57
DS4	41	2,00	5,00	3,73	0,80
DS5	41	1,00	5,00	3,59	0,91
DS6	41	1,00	5,00	3,17	0,96
DS7	41	2,00	5,00	4,02	0,74
DS8	41	2,00	5,00	3,88	0,67
DS9	41	1,00	5,00	3,85	0,81

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat dari 41 responden yang menjadi sampel, Pada DS1 mempunyai kisaran nilai antara 3,00 sampai 5,00 dengan nilai mean sebesar 4,05 dan standar deviasi sebesar 0,58. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,58 dari nilai mean jawaban responden atas pernyataan DS1 yang besarnya 4,05.

Pada DS2 mempunyai kisaran nilai antara 2,00 sampai 5,00 dengan nilai mean sebesar 4,12 dan standar deviasi sebesar 0,67. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,67 dari nilai mean jawaban responden atas pernyataan DS2 yang besarnya 4,12.

Pada DS3 mempunyai kisaran nilai antara 2,00 sampai 5,00 dengan nilai mean sebesar 4,10 dan standar deviasi sebesar 0,57. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,57 dari nilai mean jawaban responden atas pernyataan DS3 yang besarnya 4,10.

Pada DS4 mempunyai kisaran nilai antara 2,00 sampai 5,00 dengan nilai mean sebesar 3,73 dan standar deviasi sebesar 0,80. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,80 dari nilai mean jawaban responden atas pernyataan DS4 yang besarnya 3,73.

Pada DS5 mempunyai kisaran nilai antara 1,00 sampai 5,00 dengan nilai mean sebesar 3,59 dan standar deviasi sebesar 0,91. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,91 dari nilai mean jawaban responden atas pernyataan DS5 yang besarnya 3,59.

Pada DS6 mempunyai kisaran nilai antara 1,00 sampai 5,00 dengan nilai mean sebesar 3,17 dan standar deviasi sebesar 0,96. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,96 dari nilai mean jawaban responden atas pernyataan DS6 yang besarnya 3,17.

Pada DS7 mempunyai kisaran nilai antara 2,00 sampai 5,00 dengan nilai mean sebesar 4,02 dan standar deviasi sebesar 0,74. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,74 dari nilai mean jawaban responden atas pernyataan DS7 yang besarnya 4,02.

Pada DS8 mempunyai kisaran nilai antara 2,00 sampai 5,00 dengan nilai mean sebesar 3,88 dan standar deviasi sebesar 0,67. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,67 dari nilai mean jawaban responden atas pernyataan DS8 yang besarnya 3,88.

Pada DS9 mempunyai kisaran nilai antara 1,00 sampai 5,00 dengan nilai mean sebesar 3,85 dan standar deviasi sebesar 0,81. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,81 dari nilai mean jawaban responden atas pernyataan DS9 yang besarnya 3,85.

Instrumen untuk variabel disiplin kerja memiliki nilai mean tertinggi terdapat pada pernyataan DS2 yaitu sebesar 4,12 dengan nilai standar deviasi 0,67, sedangkan untuk nilai mean terendah terdapat pada pernyataan DS6 sebesar 3,17 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,96.

C. Analisis Data

Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software SmartPLS. Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam *Partial Least Square* (PLS) yaitu meliputi:

1. Merancang Model Pengukuran (*Outer Model*)
2. Merancang Model Struktural (*Inner Model*)
3. Mengkonstruksi diagram jalur
4. Konversi Diagram Jalur ke sistem persamaan
5. Estimasi : Koef jalur, *loading* dan *weight*
6. Evaluasi *Goodness of Fit*
7. Pengujian Hipotesis

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk mengevaluasi model pengukuran yaitu melalui uji validitas konstruk (*construct validity test*) dan uji reliabilitas (*reliability test*).

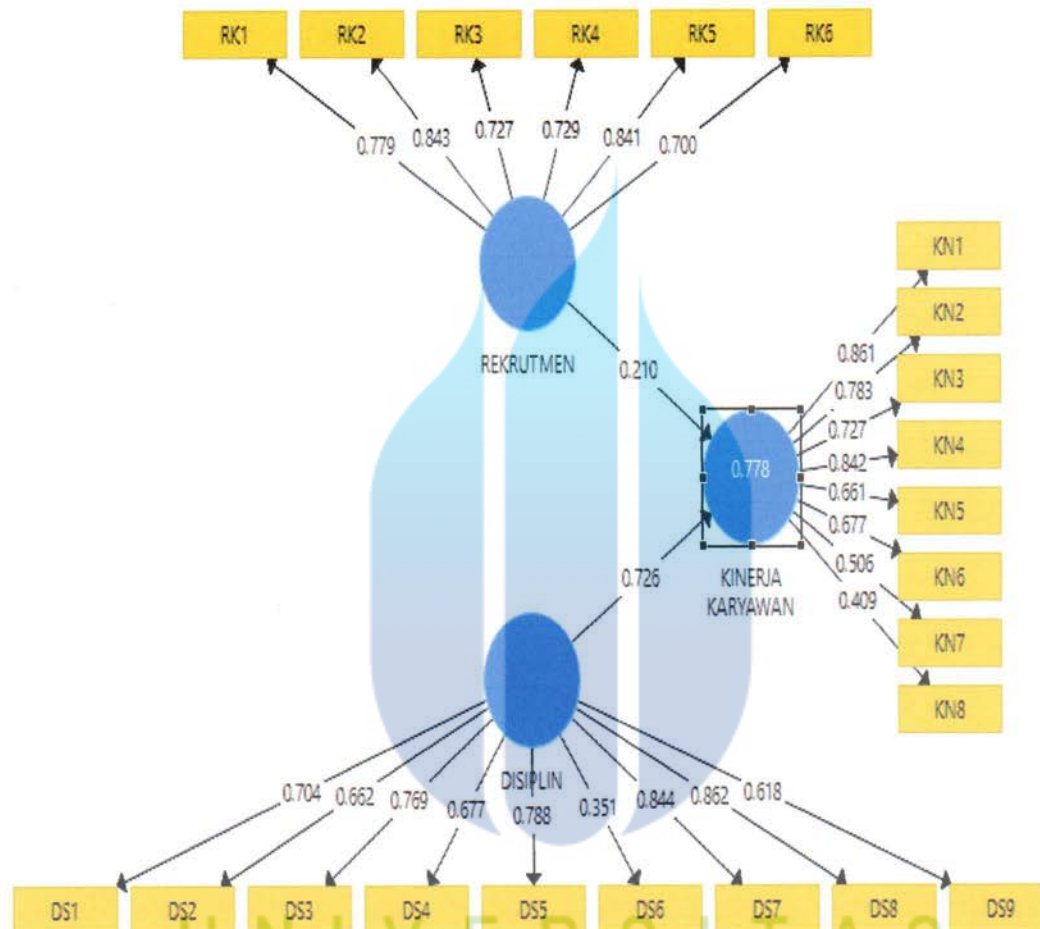
a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur.

1. Convergent Validity

Model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan berkorelasi apabila nilainya $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur. Namun, untuk penelitian dalam tahap awal pengembangan, skala

pengukuran dengan nilai *loading factor* 0,5 hingga 0,6 dianggap cukup (Ghozali dan Latan, 2015). Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,6.



GAMBAR 4.1
TAMPILAN HASIL PLS *Algorithm*

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

Dari hasil analisis yang ditunjukkan oleh gambar 4.1 menunjukkan bahwa sebanyak 23 item dari keseluruhan variabel, sebanyak 20 item memiliki nilai diatas

0,6 dan sebanyak 3 item memiliki nilai dibawah 0,6. Untuk dapat melihat lebih jelas nilai loading factor konstruk data rekrutmen disajikan dalam tabel 4.9.

TABEL 4.8
LOADING FACTOR REKRUTMEN

Kode Item	Loading Factor	Loading Factor (Modifikasi)
RK1	0,779	0,779
RK2	0,843	0,841
RK3	0,727	0,731
RK4	0,729	0,732
RK5	0,841	0,840
RK6	0,700	0,695

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

Dari hasil analisis seperti yang tercantum dalam tabel 4.8 menunjukkan bahwa secara keseluruhan nilai *loading factor* memiliki nilai diatas 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan konstruk dapat dikatakan valid.

U N I V E R S I T A S
M E R C U B U A N A

Untuk nilai *loading factor* konstruk data disiplin dapat dilihat pada tabel 4.10.

TABEL 4.9
LOADING FACTOR DISIPLIN KERJA

Kode Item	Loading Factor (Model Awal)	Loading Factor (Modifikasi)
DS1	0,704	0,723
DS2	0,662	0,660
DS3	0,769	0,771
DS4	0,677	0,659
DS5	0,788	0,804
DS6	0,351	
DS7	0,844	0,827
DS8	0,862	0,867
DS9	0,618	0,612

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

Dari hasil analisis seperti yang tercantum dalam tabel 4.9 menunjukkan bahwa sebagian besar nilai *loading factor* memiliki nilai diatas 0,6. Namun ada satu item yang memiliki nilai dibawah 0,6 sehingga harus di *drop* dan dilakukan estimasi ulang. Item tersebut dengan kode DS6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan konstruk dapat dikatakan valid.

Untuk nilai *loading factor* konstruk data kinerja dapat dilihat pada tabel

4.11.

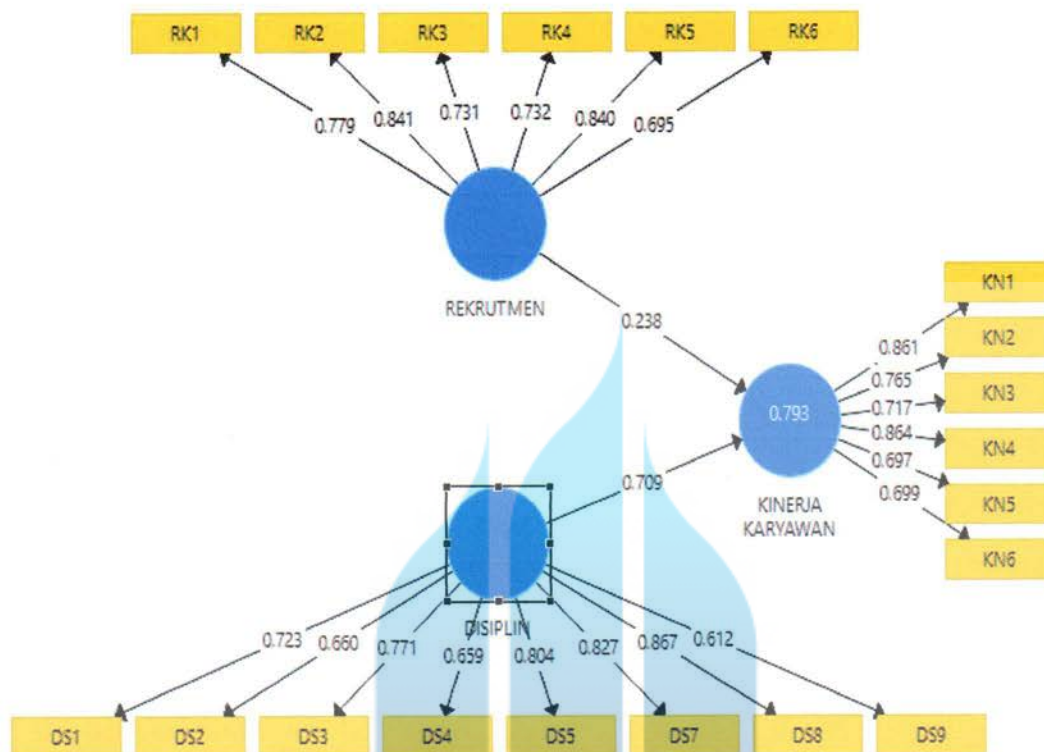
TABEL 4.10

LOADING FACTOR KINERJA KARYAWAN

Kode Item	Loading Factor (Model Awal)	Loading Factor (Modifikasi)
KN1	0,861	0,861
KN2	0,783	0,765
KN3	0,727	0,717
KN4	0,842	0,864
KN5	0,661	0,697
KN6	0,677	0,699
KN7	0,506	
KN8	0,409	

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

Dari hasil analisis seperti yang tercantum dalam tabel 4.10 menunjukkan bahwa sebagian besar nilai *loading factor* memiliki nilai diatas 0,6. Namun ada satu item yang memiliki nilai dibawah 0,6 sehingga harus di *drop* dan dilakukan estimasi ulang. Item tersebut dengan kode KN7 dan KN8. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan konstruk dapat dikatakan valid.



GAMBAR 4.2

TAMPILAN HASIL PLS *Algorithm* SETELAH ESTIMASI ULANG

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

Setelah di estimasi ulang dengan mendrop indikator sebanyak 4 item dengan kode SE2, DS6, KN7 dan KN8 karena memiliki nilai dibawah 0,6. Maka penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi *convergent validity*.

2. Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai loading dari setiap indikator dari

sebuah variabel laten memiliki nilai loading yang paling besar dengan nilai loading lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut :

TABEL 4.11
NILAI DISCRIMINANT VALIDITY
(Cross Loading)

	Rekrutmen	Seleksi	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
RK1	0,779	0,517	0,542	0,645
RK2	0,841	0,680	0,545	0,590
RK3	0,731	0,622	0,552	0,657
RK4	0,732	0,666	0,516	0,462
RK5	0,840	0,639	0,544	0,488
RK6	0,695	0,584	0,488	0,450
DS1	0,707	0,700	0,724	0,716
DS2	0,581	0,534	0,660	0,504
DS3	0,504	0,520	0,771	0,611
DS4	0,324	0,250	0,659	0,498
DS5	0,581	0,713	0,805	0,759
DS7	0,471	0,434	0,827	0,726
DS8	0,586	0,614	0,867	0,822
DS9	0,284	0,309	0,612	0,430
KN1	0,597	0,603	0,802	0,861
KN2	0,583	0,427	0,674	0,763
KN3	0,571	0,534	0,744	0,716
KN4	0,576	0,644	0,662	0,865
KN5	0,540	0,542	0,570	0,698
KN6	0,487	0,567	0,532	0,701

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, menunjukkan nilai *cross loading* juga menunjukkan adanya *discriminant validity* yang baik oleh karena nilai korelasi indikator terhadap konstraknya lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi indikator dengan konstruk lainnya dan membuktikan bahwa *discriminant validity* seluruh item adalah valid. Sebagai ilustrasi *loading factor* RK1 (indikator pertanyaan untuk rekrutmen adalah sebesar 0,779 yang lebih tinggi daripada *loading factor* dengan konstruk lain, yaitu seleksi (0,517), disiplin (0,542) dan kinerja (0,645). Hal serupa juga tampak pada indikator-indikator yang lain.

Metode lain untuk melihat *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai square root of average variance extracted (AVE). Nilai yang disarankan adalah di atas 0,5. Berikut adalah nilai AVE dalam penelitian ini:

Tabel 4.12
AVERAGE VARIANCE EXTRACTED (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Rekrutmen	0,596
Disiplin Kerja	0,556
Kinerja Karyawan	0,594

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas semua variabel memberikan nilai AVE di atas 0,5 untuk semua konstruk yang terdapat pada model penelitian, yang berarti menunjukkan adanya *discriminant validity* yang baik.

Output yang menjelaskan hubungan antar variabel laten:

TABEL 4.13
LATEN VARIABLE CORRELATION

	Rekrutmen	Seleksi	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Rekrutmen	1,000			
Disiplin Kerja	0,692	0,724	1,000	
Kinerja Karyawan	0,729	0,717	0,873	1,000

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

- Rekrutmen memiliki hubungan sebesar 0,798 dengan Seleksi
- Rekrutmen memiliki hubungan sebesar 0,692 dengan Disiplin Kerja
- Rekrutmen memiliki hubungan sebesar 0,729 dengan Kinerja Karyawan
- Seleksi memiliki hubungan sebesar 0,724 dengan Disiplin Kerja
- Seleksi memiliki hubungan sebesar 0,717 dengan Kinerja Karyawan
- Disiplin Kerja memiliki hubungan sebesar 0,873 dengan Kinerja Karyawan

Maka dapat disimpulkan bahwasannya semua variabel laten dalam penelitian ini memiliki hubungan yang cukup besar. Dan hubungan tersebut sesuai dengan model analisis dalam penelitian yang sudah digambarkan dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode, yaitu Cronbach's Alpha dan nilai Composite Reliability.

1. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil. Uji reliabilitas dalam PLS dapat dilakukan dengan menggunakan metode *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*.

TABEL 4.14

COMPOSITE RELIABILITY DAN CRONBACH'S ALPHA

	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Rekrutmen	0,898	0,864
Disiplin Kerja	0,908	0,884
Kinerja Karyawan	0,897	0,861

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

Konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai composite reliability di atas 0,70 dan *cronbach's alpha* di atas 0,60. Dari hasil output SmartPLS di atas semua konstruk. *composite reliability* memiliki nilai diatas 0,70 dan *cronbach's alpha* memiliki nilai di atas 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

2. Model Pengukuran (*Inner Model*)

Model struktural dalam PLS dievaluasi melalui proses R^2 untuk variabel dependen dan nilai koefisien *path* untuk variabel independen yang kemudian dinilai signifikansinya berdasarkan nilai *t-statistic* setiap *path*. Adapun model struktural penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

a. Path Coefficient

Output yang menjelaskan pengaruh variable laten:

Tabel 4.15

PATH COEFFICIENTS

	Kinerja Karyawan
Rekrutmen	0,214
Disiplin Kerja	0,694

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

- Rekrutmen memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,214
- Seleksi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,043
- Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,694

b. R-Square (R^2)

Kekuatan prediksi dari model structural bisa diukur dengan menggunakan *R-Square* (R^2). Penggunaan *R-Square* (R^2) untuk menjelaskan pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variable laten dependen apakah memiliki pengaruh yang tertentu. Nilai *R-Square* (R^2) dengan skor 0,67, 0,33 dan 0,19 menunjukkan bahwa model kuat, moderat dan lemah (Chin et al, 1998 dalam Ghozali dan Latan, 2015). Nilai *R-Square* (R^2) dimuat pada table 4.16.

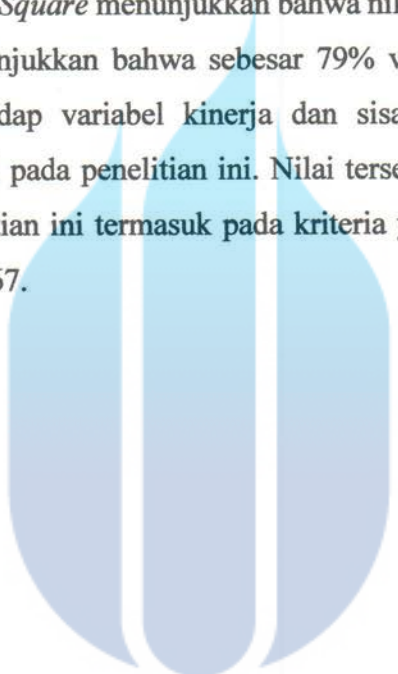
TABEL 4.16
R-SQUARE (R^2)

	R-Square
Kinerja Karyawan	0,793

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

Goodness of fit model diukur menggunakan *R-square* variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. *Q-Square predictive relevance* untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance* sebaliknya jika nilai *Q-square* ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*.

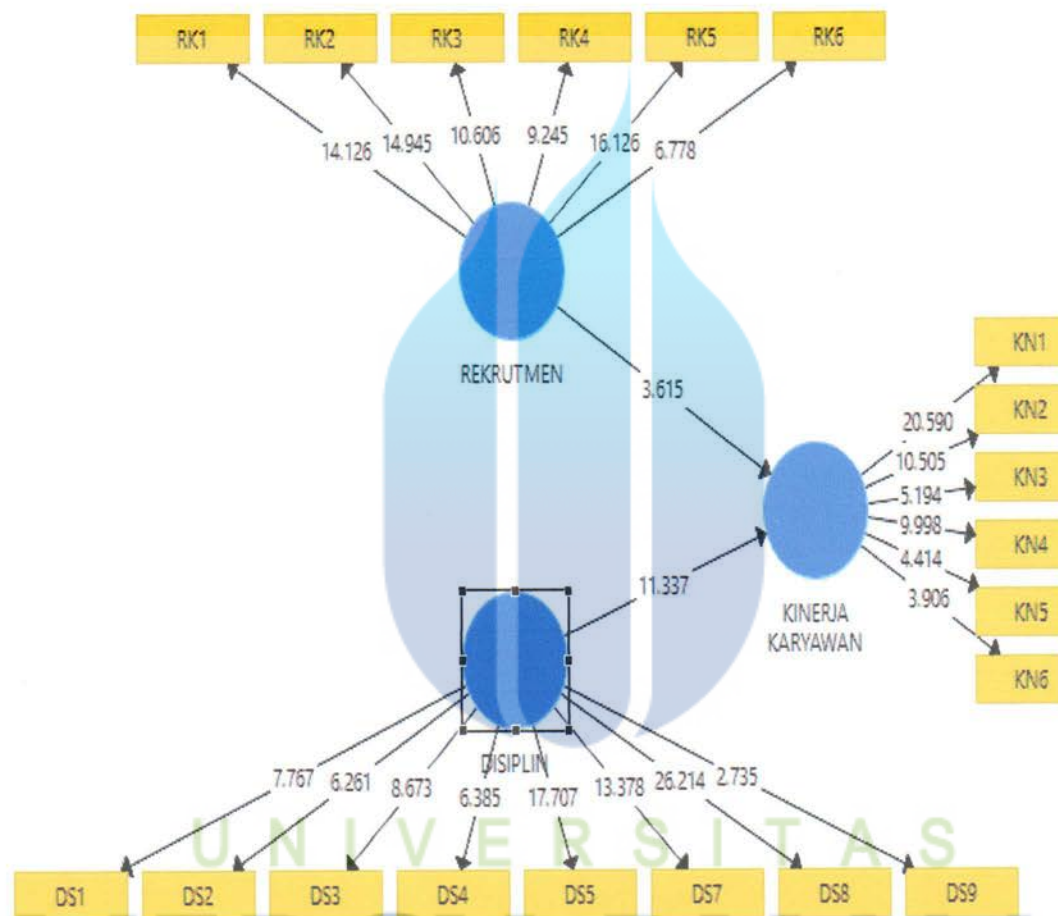
Dari hasil analisis *R-Square* menunjukkan bahwa nilai yang didapat sebesar 0,793. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 79% variabel rekrutmen dan disiplin berpengaruh terhadap variabel kinerja dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel pada penelitian ini. Nilai tersebut juga menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini termasuk pada kriteria yang kuat dimana nilai 0,793 berkisar pada nilai 0,67.



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

3. Uji Hipotesis

Dengan menggunakan PLS (Partial Least Square), dan dengan penghitungan *bootstrapping* untuk uji hipotesis. maka didapatkan nilai-nilai sebagai berikut:



GAMBAR 4.3

TAMPILAN HASIL PLS *Boothstrapping*

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

Untuk menilai signifikansi pengaruh standar antar variabel, dilakukan prosedur *boothstrapping*. Prosedur *boothstrapping* menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan resampling kembali. Dalam metode resampling

boothstrapping, nilai signifikansi yang digunakan (*two-tailed*) t-value adalah 1,96 (significance level= 5).

TABEL 4.17

T-STATISTIK

	Rekrutmen	Seleksi	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
RK1	13,963			
RK2	13,793			
RK3	11,482			
RK4	9,052			
RK5	14,671			
RK6	6,239			
DS1			7,635	
DS2			6,523	
DS3			8,455	
DS4			6,330	
DS5			16,942	
DS7			12,490	
KN1				18,751
KN2				10,248
KN3				4,760
KN4				10,316
KN5				4,434
KN6				4,037

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

TABEL 4.18

TOTAL EFFECTS (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample Estimate	Sample Mean	Standard Deviation	T- Statistics > 1,96
Rekrutmen -> Kinerja Karyawan	0,214	0,704	0,107	1,621
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,694	0,058	0,217	7,098

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

- a. Hubungan antara Rekrutmen dengan Kinerja Karyawan adalah tidak signifikan dengan T-statistik sebesar 1,621 (< 1.96) dan nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu 0,214. maka arah hubungan antara Rekrutmen dengan Kinerja Karyawan adalah positif.
- b. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah signifikan dengan T-statistik sebesar 7,098 (> 1.96) dan nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu 0,694. maka arah hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah positif.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Pada tabel 4.19 menunjukkan bahwa dari dua variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung yaitu rekrutmen dan disiplin kerja, yang paling besar pengaruhnya adalah disiplin kerja karena mempunyai nilai original sample 0,694 dibandingkan variabel rekrutmen. Dengan demikian disiplin merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil tersebut diatas dapat digambarkan dengan tabel sebagai berikut:

TABEL 4.19

HASIL NILAI KOEFISIEN

	Nilai
Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan	0,214
Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,694

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

Didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,214 X_1 + 0,043 X_2 + 0,694 X_2$$

Berdasarkan pada beberapa interpretasi yang sudah dipaparkan diatas dan juga berdasarkan pada hasil persamaan tersebut, maka mampu membuktikan bahwa dari tiga variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung yaitu rekrutmen dan disiplin kerja, yang paling besar pengaruhnya adalah disiplin kerja karena mempunyai nilai original sample 0,694 dibandingkan dua variabel yang lain. Dengan demikian disiplin merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

TABEL 4.20

T-TABEL DAN T-HITUNG

	T-hitung	T-tabel	Kesimpulan
Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan	1,621	1,96	Tidak Signifikan
Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	7,098	1,96	Signifikan

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

D. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis 1 (rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan)

Dari tabel 4.19 dapat dilihat nilai *original sample estimate rekrutmen* adalah sebesar 0,214 dengan signifikansi dibawah 5% dengan nilai t-statistik sebesar 1,621. Nilai tersebut lebih kecil dari t-tabel 1,96. Nilai *original sample estimate* positif mengindikasikan rekrutmen berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *kinerja karyawan* dan dapat disimpulkan bahwa **hipotesis pertama ditolak**.

2. Pengujian Hipotesis 2 (disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan)

Dari tabel 4.19 dapat dilihat nilai *original sample estimate disiplin* adalah sebesar 0,694 dengan signifikansi dibawah 5% dengan nilai t-statistik sebesar 7,096. Nilai tersebut lebih besar dari t-tabel 1,96. Nilai *original sample estimate* positif mengindikasikan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan* dan dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kedua diterima**.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama yang menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini rekrutmen memiliki nilai t hitung sebesar 1,621 lebih kecil dari t tabel 1,96.

Dengan demikian hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ena Atikawati dan Raswan Udjang (2016) Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta, Bahwa Pengaruh antara rekrutmen dengan kinerja karyawan Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta didapatkan hasil bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 7,096 lebih besar dari t tabel 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa tingginya tingkat kedisiplinan pada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Dengan demikian hipotesis ketiga (H2) yang menyatakan bahwa seleksi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rima Alhalimah Hajrina (2016) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Marketing pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta. Bahwa terjadi hubungan linier yang positif dan signifikan yaitu semakin kuat disiplin kerja maka akan semakin baik dan positif pula kinerja karyawan.