

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENEMPATAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT VASAN  
MANDIRI INDONESIA**

**SKRIPSI**



Oleh  
**Yoga Syahputra**  
180910137

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2022**

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENEMPATAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT VASAN  
MANDIRI INDONESIA**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
guna memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh**

**Yoga Syahputra**

**180910137**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2022**

## **SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS**

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Yoga Syahputra

NPM : 180910137

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

### **PENGARUH PELATIHAN DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT VASAN MANDIRI INDONESIA**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 15 Januari 2022



**Yoga Syahputra**

**180910137**

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENEMPATAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT VASAN  
MANDIRI INDONESIA**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
guna memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh  
Yoga Syahputra  
180910137**

**Telah disetujui oleh dosen pembimbing pada tanggal  
seperti tertera dibawah ini**

**Batam, 15 Januari 2022**



**Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si.**

**Pembimbing**



---

**Universitas Putera Batam**

## ABSTRAK

Sumber daya manusia juga merupakan salah satu pendukung terbesar didalam berjalannya suatu kegiatan yang terjadi didalam perusahaan, meskipun hampir semua perusahaan menggunakan mesin untuk melakukan produksi, namun perusahaan tetap membutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan mesin tersebut, maka dari itu sumber daya manusia merupakan aspek terpenting didalam perusahaan. Hal tersebut akan menjadi suatu permasalahan penting bagi perusahaan dalam memberikan pelatihan dan penempatan karyawan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh secara parsial dan simultan antara pelatihan dan penempatan terhadap kinerja karyawan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh parsial (uji t) dan pengaruh simultan (uji f) antara variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan penempatan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Vasan Mandiri Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan menggunakan alat bantu program SPSS versi 25. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuesioner kepada karyawan PT Vasan Mandiri Indonesia sebanyak 110 responden. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam *model summary* yang dilihat dari *R square* variabel pelatihan, penempatan, dan kinerja karyawan senilai 0,673 atau 63,7%, sedangkan uji t pada variabel pelatihan dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan pada variabel penempatan dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$  yang masing-masing variabel telah memberikan efek signifikansi terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil uji F senilai  $98,803 > 2,69$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan variabel pelatihan dan penempatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Pelatihan; Penempatan; Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

*Human resources are also one of the biggest supporters in the running of an activity that occurs within the company, although almost all companies use machines to carry out production, but companies still need human resources to run these machines, therefore human resources are the most important aspect in company. This will be an important issue for the company in providing training and placement of employees because it will have an impact on employee performance. The purpose of this study was to determine the partial and simultaneous influence between training and placement on employee performance. The technique used in this study is to identify the partial effect (t test) and simultaneous effect (f test) between the training variables (X1) and placement (X2) on employee performance (Y) at PT Vasan Mandiri Indonesia. The method used in this research is descriptive analysis using SPSS version 25 program tools. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires to employees of PT Vasan Mandiri Indonesia as many as 110 respondents. The results of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) in the summary model seen from the R square of the training, placement, and employee performance variables worth 0.673 or 63.7%, while the t-test on the training variable with a significance of 0.000 <0.05 and the placement variable with a significance 0.001 <0.05, each variable has a significant effect on employee performance variables. The results of the F test are 98,803 > 2.69 and a significance value of 0.000 <0.05 which shows that the training and placement variables simultaneously have a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Training; Placement; Employee performance.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik serta hidayah, sehingga penulis bisa menyelesaikan laporan tugas akhir ini yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program studi manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari laporan tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa laporan tugas akhir ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam.
4. Ibu Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Bapak Syaifullah, S.E., M.M. selaku pembimbing Akademik pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.
6. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah membimbing serta memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis.
7. Keluarga dan para saudara yang telah memberikan motivasi, perhatian, nasehat dan doa serta kasih sayang yang tulus kepada penulis.
8. Nanda Erdia Novika selaku teman yang membantu dalam saya dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Teman-teman seperjuangan terutama mahasiswa pada Universitas Putera Batam yang telah ingin bekerja sama bersama penulis serta bantuan dalam perkuliahan dan penyusunan skripsi ini hingga dapat terselesaikan.
10. Para responden yang telah berpartisipasi dan memberikan dukungan kepada penulis.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga ALLAH SWT membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya.

Batam, 15 Januari 2022  
penulis



Yoga Syahputra





---

**Universitas Putera Batam**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>1</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	9
1.3 Batasan Masalah .....	10
1.4 Rumusan Masalah .....	10
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.6 Manfaat Penelitian.....	11
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	11
1.6.2 Manfaat Praktis .....	11
<b>BAB II</b> .....	<b>13</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>13</b>
2.1 Kajian Teori.....	13
2.1.1 Pelatihan.....	13
2.1.2 Penempatan .....	19
2.1.3 Kinerja Karyawan .....	23

2.2 Penelitian Terdahulu.....	26
2.3 Kerangka Pemikiran .....	30
2.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan .....	30
2.3.2 Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan .....	31
2.3.3 Pengaruh Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan.....	31
2.4 Hipotesis .....	32
<b>BAB III.....</b>	<b>33</b>
<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	33
3.2 Sifat Penelitian .....	33
3.3 Lokasi Dan Periode Penelitian .....	33
3.3.1 Lokasi Penelitian.....	33
3.3.2 Periode Penelitian .....	33
3.4 Populasi Dan Sampel.....	34
3.4.1 Populasi.....	34
3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel .....	34
3.4.3 Teknik <i>Sampling</i> .....	35
3.5 Sumber Data .....	35
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	35
3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	36
3.8 Metode Analisis Data .....	37
3.8.1 Analisis Dekriptif .....	37
3.8.2 Uji Kualitas Data .....	38
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	39
3.8.4 Uji Pengaruh .....	40
3.9 Uji Hipotesis.....	41
3.9.1 Uji T.....	41
3.9.2 Uji F.....	42
<b>BAB IV.....</b>	<b>43</b>

<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>43</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	43
4.1.1 Sejarah perusahaan .....	43
4.1.2 Visi.....	43
4.1.3 Misi .....	44
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden .....	44
4.2.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
4.2.2 Profil Responden Berdasarkan Umur .....	45
4.2.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	46
4.2.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	47
4.3 Deskripsi Jawaban Responden .....	47
4.3.1 Deskripsi Variabel Pelatihan ( $X_1$ ).....	48
4.3.2 Deskripsi Variabel Penempatan ( $X_2$ ).....	49
4.3.3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	51
4.4 Analisis Data .....	52
4.4.1 Hasil Uji Kualitas Data .....	52
4.4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	57
4.4.3 Uji Pengaruh .....	61
4.5 Pengujian Hipotesis .....	64
4.5.1 Hasil Uji t (Parsial) .....	64
4.5.2 Hasil Uji F (Simultan) .....	65
4.6 Pembahasan .....	66
4.6.1 Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan .....	66
4.6.2 Penempatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.....	67
4.6.3 Pelatihan dan Penempatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ..	68
4.7 Implikasi .....	69
4.7.1 Implikasi Teoritis .....	69
4.7.2 Implikasi Praktis .....	70
<b>BAB V.....</b>	<b>71</b>

<b>SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>71</b>
5.1 Simpulan.....	71
5.2 Saran .....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>73</b>

#### **LAMPIRAN**

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Berpikir .....	32
<b>Gambar 4.1</b> Regression Standardized Residual.....	57
<b>Gambar 4.2</b> <i>P-P Plot of regression standardized residual</i> .....	58

## DAFTAR TABEL

	Halaman
<b>Tabel 1.1</b> Data Pelatihan pada PT Vasan Mandiri Indonesia.....	5
<b>Tabel 1.2</b> Data Penempatan pada PT Vasan Mandiri Indonesia .....	6
<b>Tabel 1.3</b> Data Target Orderan PT Vasan Mandiri Indonesia.....	8
<b>Tabel 3.1</b> Jadwal Penelitian .....	34
<b>Tabel 3.2</b> Skala <i>Likert</i> Pada Pengumpulan Data .....	36
<b>Tabel 3.3</b> Operasional Variabel Penelitian.....	37
<b>Tabel 4.1</b> Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
<b>Tabel 4.2</b> Profil Responden Berdasarkan Umur.....	45
<b>Tabel 4.3</b> Profil Responden Berdasarkan Pendidikan .....	46
<b>Tabel 4.4</b> Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	47
<b>Tabel 4.5</b> Rentang Skala.....	48
<b>Tabel 4.6</b> Pernyataan Berdasarkan Indikator Variabel Pelatihan .....	49
<b>Tabel 4.7</b> Pernyataan Berdasarkan Indikator Variabel Penempatan .....	50
<b>Tabel 4.8</b> Pernyataan Berdasarkan Indikator Variabel Kinerja Karyawan .....	51
<b>Tabel 4.9</b> Uji Validitas Pelatihan .....	52
<b>Tabel 4.10</b> Uji Validitas Penempatan.....	53
<b>Tabel 4.11</b> Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	55
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Reliabilitas .....	56
<b>Tabel 4.13</b> <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov</i> .....	59
<b>Tabel 4.14</b> Hasil Uji Multikolinearitas.....	60
<b>Tabel 4.15</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	61
<b>Tabel 4.16</b> Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	62
<b>Tabel 4.17</b> Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	63
<b>Tabel 4.18</b> Hasil Uji t .....	64
<b>Tabel 4.19</b> Hasil Uji F .....	65

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
<b>Rumus 3.1</b> Analisis Regresi Linier Berganda .....	40
<b>Rumus 4.1</b> Rentang Skala .....	47





---

**Universitas Putera Batam**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki akal dan pola pikiran yang cerdas sehingga bisa membuat segala sesuatu menjadi mudah untuk dilakukan. Manusia juga dapat dengan mudah untuk menyelesaikan sesuatu pekerjaan, jika diawal waktu diberi suatu pelatihan yang jelas dan mudah untuk dipahami. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu pendukung terbesar didalam berjalannya suatu kegiatan yang terjadi didalam perusahaan, meskipun hampir semua perusahaan menggunakan mesin untuk melakukan produksi, namun perusahaan tetap membutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan mesin tersebut, maka dari itu sumber daya manusia merupakan aspek terpenting didalam perusahaan.

Setiap perusahaan dituntut untuk bisa menghasilkan *output* yang sudah direncanakan diawal, maka dari itu perusahaan memerlukan adanya sumber daya manusia yang dapat menyelesaikan pekerjaan untuk mendapatkan *output* tersebut. Sumber daya manusia yang biasanya didalam perusahaan disebut sebagai karyawan merupakan orang yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam melakukan berbagai kegiatan didalam perusahaan, karena berkat karyawan semua kegiatan produksi didalam perusahaan akan berjalan dengan lancar.

Namun sebelum karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan baik, karyawan seharusnya mendapatkan suatu pelatihan. Pelatihan merupakan proses yang sangat penting didalam perusahaan jika perusahaan ingin karyawan

melakukan pekerjaan dengan baik, pelatihan merupakan proses mengajarkan sekaligus mengubah pola pikir dan tingkah laku karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan. Pernyataan ini dijelaskan dalam (Pamulang & Selatan, 2021: 224). Setiap pelatihan harus diberikan kepada seluruh karyawan secara merata baik karyawan lama ataupun karyawan baru, agar suatu saat perusahaan dapat melakukan rotasi pekerjaan kepada karyawan.

Pada umumnya karyawan akan mendapatkan pelatihan sesuai dengan apa yang dibutuhkan didalam perusahaan. pelatihan akan dilakukan oleh seseorang yang ahli dalam menyampaikan materi pekerjaan. Pelatih (*trainer*) adalah seseorang yang ahli dalam memberikan arahan atau materi yang akan diberikan kepada karyawan, seorang pelatih (*trainer*) harus paham betul atas materi yang akan disampaikan kepada karyawan, karena jika tidak maka karyawan akan kurang paham terhadap materi tersebut.

Perusahaan biasanya melakukan pelatihan kepada karyawan dalam waktu 3 bulan, pelatihan akan dilakukan semaksimal mungkin agar karyawan benar-benar memahami apa yang sudah disampaikan oleh pelatih. Selama proses pelatihan juga karyawan dapat menanyakan apa saja tentang materi perusahaan jika pelatih tersebut kurang jelas dalam menyampaikannya.

Setelah karyawan mendapatkan pelatihan yang tepat, kemudian perusahaan akan menilai karyawan tersebut apakah layak atau tidak untuk ditempatkan pada posisi tertentu didalam perusahaan. jika layak maka perusahaan akan langsung menempatkan karyawan pada posisi tertentu yang sesuai dengan kemampuannya. Dalam menempatkan karyawan pada posisi tertentu, perusahaan

harus benar-benar bijak dan melihat kemampuan dari masing-masing karyawan karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda.

Penempatan sumber daya manusia merupakan proses melihat kemampuan karyawan dan proses mencocokkannya pada suatu pekerjaan tertentu. Pernyataan ini dijelaskan dalam (Siahaan & Bahri, 2019: 20). Setiap menempatkan karyawan pada posisi tertentu, perusahaan harus benar-benar paham atas kemampuan setiap karyawan, karena disini karyawan akan terjun langsung ketempat kerja dan melakukan pekerjaannya.

Dalam melakukan penempatan sumber daya manusia, perusahaan dapat menunjuk salah satu karyawan untuk ditempatkan pada posisi tertentu, karyawan tersebut harus bisa melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan melakukan sesuai dengan apa yang sudah dipahami pada saat proses pelatihan.

Perusahaan dapat menilai kinerja setiap karyawan yang sudah diberi pelatihan dan ditempatkan pada posisi tertentu, jika kinerja karyawan tersebut semakin baik maka perusahaan bisa mempertahankan karyawan tersebut selama perusahaan membutuhkannya. Kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian hasil kerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan tanggung jawab secara kualitas dan kuantitas. Pernyataan ini dijelaskan dalam (Siahaan & Bahri, 2019: 19).

Setelah karyawan mendapatkan pelatihan dan diberikan penempatan yang tepat sesuai kemampuannya, perusahaan akan menilai kinerja karyawan tersebut, apakah semakin baik atau malah tidak ada peningkatan sama sekali. Karyawan yang sudah diberi pelatihan tentu memiliki kemampuan yang berbeda dari

karyawan yang belum mendapatkan pelatihan, kualitas kerja karyawan yang sudah diberi pelatihan tentu akan semakin baik.

PT Vasan Mandiri Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak didalam 3 bidang yaitu *Blister Production* memproduksi dari bahan *PVC* dan *pet sheet* untuk melakukan *packing* barang, *Fabrication* menyediakan jasa dan pelayanan kontruksi, manufaktur, dan *workshop*, dan *IT support* menyediakan kebutuhan perusahaan dan individu dalam bidang teknologi informasi. Namun pada saat ini perusahaan lebih berfokus terhadap *Blister Production* saja. PT Vasan Mandiri Indonesia ini terletak di Komplek Workshop Taman Niaga Sukajadi Blok G1 Nomor 1 Kota Batam, Kepulauan Riau.

Perusahaan ini didirikan pada tahun 2016 yang awalnya hanya memproduksi *Blister Production* dan Fabrikasi Manufactur, namun pada tahun 2019 perusahaan ini melebarkan sayap usahanya dengan menambah *Fabrication* dan *IT Support* sebagai usaha yang baru.

Seiring berjalannya waktu, pada tahun 2021 perusahaan ini memiliki masalah dalam mengelola sumber daya manusia seperti pada kegiatan pelatihan dan penempatan. Masa pelatihan yang harusnya dilakukan selama 3 bulan, didalam perusahaan ini hanya dilakukan dalam waktu 1 bulan. Waktu yang cukup singkat ini justru membuat karyawan kewalahan dalam menerima materi pekerjaan yang disampaikan. Singkatnya waktu yang diberikan saat proses pelatihan membuat seorang pelatih harus cepat dalam menyampaikan materi pekerjaan demi mengejar target perusahaan, maka dari itu beberapa karyawan kurang paham terhadap penjelasan materi yang diberikan. Singkatnya waktu juga

membuat pelatihan ini tidak dilakukan secara merata terhadap seluruh karyawan yang berada didalam perusahaan, karena beberapa karyawan belum mendapatkan pelatihan secara maksimal. Berikut data pelatihan pada PT Vasan Mandiri Indonesia dibawah ini:

**Tabel 1.1** Data Pelatihan pada PT Vasan Mandiri Indonesia

Bulan	Total Karyawan	Pelatihan Moulding	Pelatihan Cutting	Pelatihan Packing	Pelatihan K3
Januari 2021	108	9	16	22	55
Februari 2021	108	9	16	22	55
Maret 2021	110	12	18	24	52
April 2021	110	12	18	24	52
Mei 2021	110	12	18	24	52
Juni 2021	110	12	18	24	52

**Sumber:** HRD PT Vasan Mandiri Indonesia, 2021

Dapat diamati dari data diatas bahwa pada bulan Januari sampai Februari 2021 dari total 108 karyawan hanya ada 102 karyawan yang mendapat pelatihan, tersisa 6 karyawan lagi yang belum mendapatkan pelatihan, dan pada bulan Maret sampai Juni 2021 PT Vasan Mandiri Indonesia melakukan penambahan karyawan sehingga total karyawan menjadi 110, dari total 110 karyawan tersebut hanya ada 106 karyawan yang mendapat pelatihan tersisa 4 karyawan lagi belum mendapat pelatihan. Dari data tersebut terbukti bahwa PT Vasan Mandiri Indonesia tidak melakukan pelatihan secara merata kepada seluruh karyawan.

Dalam perusahaan terdapat beberapa *departement* yang harusnya diisi oleh karyawan yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, namun dalam PT Vasan Mandiri Indonesia dalam beberapa kasus pekerjaan terjadi bahwa suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak sesuai dengan kemampuannya sehingga menyebabkan karyawan melakukan kesalahan. Padahal harusnya pihak perusahaan bisa menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuannya agar tidak terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan, data penempatan karyawan berdasarkan *departement* pada PT Vasan Mandiri Indonesia sebagai berikut:

**Tabel 1.2** Data Penempatan pada PT Vasan Mandiri Indonesia

Bulan	Total Karyawan	Production	HR	GA	QC	Teknisi
Januari 2021	108	102	1	2	1	2
Februari 2021	108	102	1	2	1	2
Maret 2021	110	104	1	2	1	2
April 2021	110	104	1	2	1	2
Mei 2021	110	104	1	2	1	2
Juni 2021	110	104	1	2	1	2

**Sumber:** HRD PT Vasan Mandiri Indonesia, 2021

Dari data diatas, dalam PT Vasan Mandiri Indonesia terdapat beberapa *departement* seperti Produksi, HR, GA, QC, dan Teknisi. Pada bulan Januari sampai Februari 2021 terdapat sebanyak total 108 karyawan yang tersebar di beberapa *departement* produksi 102 orang, HR 1 orang, GA 2 orang, QC 1 orang, dan Teknisi 2 orang. Dan pada Maret sampai Juni 2021 perusahaan ini

melakukan penambahan karyawan yang membuat total karyawan menjadi 110, dari total karyawan tersebut juga tersebar di beberapa *departement* produksi 104 orang, HR 1 orang, GA 2 orang, QC 1 orang, dan Teknisi 2 orang.

Permasalahan penempatan pada perusahaan ini sering terjadi didalam *departement* produksi, dimana dalam *departement* produksi terdapat 3 bagian yaitu bagian mesin *moulding*, bagian *cutting*, dan bagian *packing*. Dalam beberapa kejadian pihak perusahaan melakukan penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, seperti karyawan pada bagian mesin *moulding* terkadang ditempatkan pada bagian *cutting*, dan karyawan pada bagian mesin *moulding* ditempatkan pada bagian *packing*. Proses penempatan ini tentu akan menimbulkan masalah yang akan membuat proses produksi terhambat. Beberapa kesalahan yang dilakukan karyawan seperti karyawan salah dalam menghidupkan dan mengoperasikan mesin *moulding*, karyawan salah dalam melakukan proses *cutting* barang, dan karyawan salah dalam melakukan proses pembungkusan barang.

Jika kesalahan dalam proses penempatan karyawan terus berlanjut maka kinerja karyawan akan menurun yang membuat target produksi perusahaan tidak tercapai, berikut data target orderan PT Vasan Mandiri Indonesia dibawah ini:



**Tabel 1.3** Data Target Orderan PT Vasan Mandiri Indonesia

Bulan	Orderan	Target	Pencapaian	Persentase
Januari 2021	360.150 Pcs	360.150 Pcs	350.400 Pcs	97,29%
Februari 2021	467.230 Pcs	467.230 Pcs	456.000 Pcs	97,59%
Maret 2021	546.930 Pcs	546.930 Pcs	535.000 Pcs	97,81%
April 2021	614.094 Pcs	614.094 Pcs	595.000 Pcs	96,89%
Mei 2021	679.144 Pcs	679.144 Pcs	620.000 Pcs	91,29 %
Juni 2021	1.144.854 Pcs	1.144.854 Pcs	1.050.000 Pcs	91,71 %

**Sumber:** HRD PT Vasan Mandiri Indonesia, 2021

Dari data diatas dapat diamati dari bulan Januari sampai Juni 2021 PT Vasan Mandiri Indonesia selalu mengalami peningkatan orderan namun belum pernah mencapai target orderannya. Pada bulan Januari 2021 perusahaan mendapat target orderan sebanyak 360.150 pcs namun perusahaan hanya bisa mencapai 350.400 pcs dengan persentase 97,29%, pada bulan Februari 2021 perusahaan mendapat target orderan sebanyak 467.230 pcs namun perusahaan hanya bisa mencapai 456.000 pcs dengan presentase 97,59%, pada bulan Maret 2021 perusahaan mendapat target orderan sebanyak 546.930 pcs namun perusahaan hanya bisa mencapai 535.000 pcs dengan presentase 97,81%, pada bulan April 2021 perusahaan mendapat target orderan sebanyak 614.094 pcs namun perusahaan hanya bisa mencapai 595.000 pcs dengan presentase 96,89%, pada bulan Mei 2021 perusahaan mendapat target orderan sebanyak 679.144 pcs namun perusahaan hanya bisa mencapai 620.000 pcs dengan presentase 91,29%,

pada bulan Juni 2021 perusahaan mendapat target orderan sebanyak 1.144.854 pcs namun perusahaan hanya bisa mencapai 1.050.000 pcs dengan presentase 91,71%.

Dari permasalahan diatas setiap bulannya dalam PT Vasan Mandiri Indonesia terjadi permasalahan dalam melakukan proses pelatihan dan penempatan yang membuat kinerja karyawan menurun dan berdampak pada target orderan perusahaan, perusahaan harus mengambil tindakan jika ingin mencapai target orderan dan ingin berkembang.

Dari latar belakang permasalahan yang sudah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan di PT Vasan Mandiri Indonesia”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari penjelasan latar belakang permasalahan tersebut, maka penulis dapat mengidentifikasi berbagai masalah yang berhubungan dengan kegiatan didalam perusahaan seperti:

1. Waktu yang dilakukan saat pelatihan terlalu singkat.
2. Penyampaian materi dalam pelatihan terlalu cepat sehingga membuat karyawan kurang paham.
3. Pelatihan yang diberikan tidak merata keseluruh karyawan.
4. Posisi yang diisi oleh karyawan tidak sesuai dengan kemampuannya.
5. Karyawan melakukan kesalahan akibat penempatan yang tidak sesuai.
6. Presentase pemcapaian target dibandingkan realisasi mengalami penurunan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan identifikasi masalah tersebut, maka penulis membatasi masalah-masalah yang terdapat dalam penelitian ini dengan pelatihan (X1) dan penempatan (X2) sebagai variabel independen dan kinerja karyawan (Y1) sebagai variabel dependen.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Terdapat berbagai masalah yang bisa penulis temukan didalam penelitian ini seperti:

1. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Vasan Mandiri Indonesia?
2. Apakah penempatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Vasan Mandiri Indonesia?
3. Apakah pelatihan dan penempatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Vasan Mandiri Indonesia?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka adanya tujuan dari penelitian ini seperti:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Vasan Mandiri Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Vasan Mandiri Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan penempatan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Vasan Mandiri Indonesia.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Didalam penelitian selalu diharapkan bisa bermanfaat bagi semua pihak, dan didalam penelitian ini adapun berbagai manfaatnya yaitu:

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

1. Penelitian ini bisa menambah wawasan, ilmu pengetahuan dan kemampuan penulis didalam melakukan penelitian dan bisa menerapkannya langsung kepada masyarakat.
2. Hasil penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat, menambah wawasan, dan ilmu pengetahuan khususnya didalam bidang manajemen sumber daya manusia.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi peneliti

Dengan adanya penelitian ini penulis bisa lebih memahami pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber manusia yang terdapat didalam suatu perusahaan, terutama tentang variabel pelatihan, penempatan, dan kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap bisa memberi masukan, informasi, bahkan solusi yang bisa diterima oleh perusahaan dan layak untuk diterapkan.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Penulis berharap penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan referensi bagi lulusan fakultas manajemen pada Universitas Putera Batam.

4. Bagi mahasiswa

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan referensi dan sumber informasi bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian dibidang yang sama.



---

**Universitas Putera Batam**

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Pelatihan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Pelatihan**

Pelatihan merupakan suatu proses mengajarkan dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan. Pelatihan umumnya dilakukan oleh seorang *trainer* yang terdapat didalam sebuah perusahaan. *Trainer* adalah seseorang yang memiliki kemampuan dalam melakukan pelatihan, seorang *trainer* harus bisa menyampaikan materi pelatihan dengan jelas agar mudah dipahami oleh karyawan.

Menurut (Hartono & Siagian, 2020: 223) pelatihan adalah suatu cara untuk melatih keterampilan, kemudian akan diberikan masukan dengan cara yang maksimal agar tercapainya tujuan yang diharapkan perusahaan secara maksimal juga.

Menurut (Ilmiah et al., 2021: 157) pelatihan adalah kegiatan mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap supaya karyawan semakin terampil, bertanggung jawab, dan semakin baik kedepannya agar sesuai dengan standar disetiap perusahaan.

Menurut (Subroto, 2018: 20) pelatihan (*training*) merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki keterampilan kerja karyawan yang berguna untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Menurut (Kahpi et al., 2019: 109) yang dimaksud dengan pelatihan yaitu “proses yang dilakukan secara sistematis guna mengubah sikap karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Pelatihan ini berhubungan dengan keahlian dan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan”.

Menurut (Meidita, 2019: 229) pelatihan adalah suatu kegiatan untuk membentuk atau membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilaku agar perilaku karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Berdasarkan teori pengertian pelatihan dari beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan, meningkatkan kemampuan, pengetahuan, tingkah laku, dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang akan dilakukan, agar kedepannya karyawan akan semakin ahli dan bisa membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

#### **2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan**

Menurut (Hendra, 2020: 4) ada beberapa faktor-faktor lain yang bisa mempengaruhi pelatihan, sebagai berikut:

1. Perbedaan individu pegawai

Setiap karyawan memiliki karakter dan sifat yang berbeda-beda, ada cepat dalam memahami materi dan ada yang tidak. Disini pelatihan dalam membentuk karakter tiap-tiap individu sangat diperlukan agar perusahaan bisa memahami perbedaan setiap karyawan.

2. Hubungan dengan jabatan analisis



Membentuk hubungan dengan sesama karyawan sangat diperlukan agar terciptanya suasana kerja yang harmonis, termasuk juga membentuk hubungan yang baik dengan seorang jabatan analisis didalam perusahaan agar semua proses pelatihan bisa berjalan dengan lancar.

### 3. Motivasi

Motivasi juga memiliki peran yang penting dalam proses pelatihan, karena adanya motivasi dapat membuat karyawan semakin semangat dan termotivasi dalam melakukan proses pelatihan.

### 4. Partisipasi aktif

Keaktifan setiap karyawan selalu dinilai oleh perusahaan. Perusahaan akan terus menilai karyawan mana yang lebih aktif dalam proses pelatihan, keaktifan ini juga bisa membuat perusahaan lebih mengenal dengan karyawan.

### 5. Seleksi peserta penataran

Setiap proses pelatihan akan selalu ada seleksi untuk menilai karyawan mana yang lebih layak untuk dinyatakan lulus pelatihan. Perusahaan akan menilai peserta dari karyawan yang berada dalam proses pelatihan, perusahaan cenderung akan menyatakan lulus seleksi terhadap peserta yang aktif.

### 6. Metode pelatihan

Metode pelatihan yang dilakukan setiap perusahaan umumnya sama, namun beberapa perusahaan hanya akan melakukan pelatihan dengan menyesuaikan bagian pekerjaan yang ada didalam perusahaan.

## 7. Pengembangan

Karyawan yang sudah mendapatkan pelatihan tentu memiliki kemampuan yang berbeda, bisa dikatakan memiliki kemampuan yang semakin berkembang. Perkembangan kemampuan dari setiap karyawan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **2.1.1.3 Tujuan Dan Manfaat Pelatihan**

Menurut (Safitri, 2019: 242) ada beberapa tujuan dari pelatihan, sebagai berikut:

1. Bisa memperbaiki kinerja setiap karyawan yang tidak memuaskan karena kurangnya keterampilan yang dimiliki.
2. Memperbarui keahlian setiap karyawan agar sejalan dengan perkembangan teknologi.
3. Bisa mengurangi waktu pembelajaran yang diberikan untuk karyawan baru agar lebih ahli dalam melakukan pekerjaan.
4. Bisa membantu perusahaan dalam memecahkan masalah operasional.
5. Membantu karyawan untuk mendapatkan promosi.
6. Memberikan orientasi bagi karyawan baru tentang perusahaan.
7. Memberikan perkembangan pertumbuhan kepada karyawan secara pribadi.

Menurut (Safitri, 2019: 242) ada beberapa manfaat yang diberikan dari adanya pelatihan, sebagai berikut:

1. Membantu dalam meningkatkan kuantitas dan kualitas produktifitas perusahaan.
2. Bisa mengurangi waktu pembelajaran yang dibutuhkan karyawan guna mencapai standar kinerja.
3. Bisa membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang menguntungkan.
4. Bisa untuk memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Membantu dalam mengurangi frekuensi dan biaya dalam kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan kemampuan pribadi yang dimiliki.

#### **2.1.1.4 Indikator Pelatihan**

Menurut (Ilmiah, Sumber, Manusia, Pelatihan, et al., 2021: 114) ada beberapa indikator yang terdapat didalam pelatihan, sebagai berikut:

1. Instruktur

Seseorang yang akan menyampaikan materi dalam pelatihan harus memiliki kemampuan yang baik. Kualitas dan kemampuan yang dimiliki seorang pelatih nantinya akan berguna bagi karyawan yang mengikuti proses pelatihan, sehingga kemampuan yang dimiliki oleh seorang pelatih hendaknya harus sesuai dengan bidangnya dan benar-benar layak untuk menjadi seorang pelatih.

## 2. Peserta

Setiap peserta yang mengikuti proses pelatihan harus memiliki persyaratan yang diberikan oleh perusahaan, dan selama proses pelatihan berlangsung setiap peserta diminta untuk memiliki semangat dan berpartisipasi secara aktif.

## 3. Materi

Setiap pelatihan yang diberikan kepada seluruh peserta memiliki materi yang berguna untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Materi dari pelatihan ini menuntut seluruh peserta agar bisa menambah kemampuan dan bisa menerapkan kedalam pekerjaannya.

## 4. Metode

Memberikan arahan tentang metode yang dilakukan dalam pelatihan akan membantu peserta lebih memahaminya, dan seorang pelatih tentu akan memahami kebutuhan peserta pelatihan.

## 5. Tujuan

Dengan adanya pelatihan ini para peserta atau karyawan diharapkan memiliki hasil pelatihan seperti meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan perilaku sikap karyawan.

## **2.1.2 Penempatan**

### **2.1.2.1 Pengertian Penempatan**

Penempatan merupakan proses yang dilakukan oleh perusahaan dengan menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan tertentu, perusahaan bisa menempatkan karyawan dengan menilai pada hasil pelatihan yang sudah diberikan dan perusahaan bisa menilai dari kinerja karyawan tersebut.

Menurut (Martin, 2017: 72) penempatan adalah pengutusan kembali kepada seorang karyawan terhadap pekerjaan yang baru. Pengutusan karyawan ini biasanya dibuat oleh seorang manajer. Manajer bisa mengutus kembali karyawan karena tertarik terhadap kinerja kerjanya yang bagus.

Menurut (Pt et al., 2017: 2213) penempatan adalah proses mencocokkan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan berbagai syarat pekerjaan, sekaligus memberikan sebuah tugas dan pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilakukan.

Menurut (Siahaan & Bahri, 2019: 20) penempatan merupakan proses menempatkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahlian yang dimilikinya.

Menurut (Amelia, Afriyana; Poetra, n.d., 2020: 210) penempatan merupakan proses yang dilakukan dalam tujuan mengisi posisi yang disesuaikan dengan kemampuan, keterampilan, dan keahlian karyawan yang dimilikinya.

Menurut (Pada et al., 2019: 2) penempatan merupakan proses meletakkan karyawan pada posisi tertentu. Hal ini berlaku bagi karyawan baru, bagi karyawan

lama yang sudah mempunyai jabatan atau pekerjaan maka diharuskan mempertahankan jabatannya atau mencocokkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan keterampilannya.

Berdasarkan teori pengertian penempatan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa penempatan merupakan proses menempatkan atau mencocokkan karyawan pada posisi tertentu sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Penempatan ini bisa juga merupakan proses memindahkan karyawan dengan mencocokkan kemampuan dan pekerjaannya agar hal tersebut seimbang dan bisa membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

#### **2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan**

Menurut (Siahaan & Bahri, 2019: 20) ada beberapa faktor yang mempengaruhi penempatan, sebagai berikut:

1. Pertumbuhan perusahaan

Melakukan penempatan karyawan tentu akan disesuaikan dengan keadaan yang terjadi didalam perusahaan. Perusahaan akan berusaha menempatkan karyawan diposisi terbaik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan diharapkan bisa membuat perusahaan berkembang lebih pesat.

2. Reorganisasi

Proses reorganisasi ini bisa terjadi saat perusahaan atau organisasi ingin menyusun ulang struktur jabatan yang ada didalam perusahaan tersebut, dan

bisa juga dilakukan saat adanya departemen baru yang membutuhkan beberapa karyawan untuk ditempatkan disana.

### 3. Kecenderungan ekonomi umum

Perkembangan ekonomi yang terjadi diwilayah suatu perusahaan juga mempengaruhi perusahaan dalam menempatkan atau mengalokasikan karyawan, perusahaan akan menempatkan karyawan dengan menyesuaikan kemampuan dan segi ekonomi yang mendukung didalam perusahaan.

### 4. Atrisi

Proses ini terjadi karena perusahaan ingin mengurangi beberapa karyawan dengan dilakukannya pengunduran diri dan pensiun.

#### **2.1.2.3 Prinsip Dalam Penempatan**

Menurut (Siahaan & Bahri, 2019: 20) ada beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam proses penempatan, sebagai berikut:

#### 1. Prinsip kemanusiaan.

Prinsip ini merupakan prinsip yang membuat manusia ingin diperlakukan layaknya manusia yang memiliki harga diri dan hak yang sama.

#### 2. Prinsip demokrasi.

Prinsip yang menunjukkan sesama karyawan harus mempunyai sikap saling menghargai dan menghormati.

#### 3. Prinsip *the right man on the right place*.

Prinsip yang harus menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

4. Prinsip *equal pay for equal work*.

Prinsip yang memberikan jasa kepada karyawan atas pretasinya selama bekerja, seperti gaji yang dilakukan setara dengan pekerjaan yang dilakukan.

5. Prinsip kesatuan arah.

Prinsip yang mengharuskan kepada setiap karyawan yang bekerja harus mempunyai arah yang sama.

6. Prinsip kesatuan tujuan.

Prinsip yang mengharuskan kepada karyawan untuk memiliki tujuan yang sama.

7. Prinsip kesatuan komando.

Prinsip yang mengharuskan karyawan yang bekerja selalu patuh pada atasan, terutama atasan yang berwenang untuk mengontrol pekerjaannya.

8. Prinsip efisiensi dan produktifitas.

Prinsip yang harus dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan bersama didalam perusahaan.

#### **2.1.2.4 Indikator Penempatan**

Menurut (Martin, 2017: 76) ada beberapa indikator yang bisa membuat penempatan sesuai dengan yang diharapkan, sebagai berikut:



1. Latar belakang pendidikan.
2. Pengalaman kerja.
3. Kesehatan fisik dan mental.
4. Kemampuan.
5. Umur.
6. Jenis kelamin.
7. Minat dan hobi.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan merupakan hasil upaya kerja karyawan yang sudah diberi pelatihan dan ditempatkan pada posisi tertentu, kemudian perusahaan bisa menilai karyawan dari kualitas, kuantitas, waktu kerja, tanggung jawab, dan kerjasama antar karyawan dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Menurut (Martin, 2017: 73) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang sudah dicapai karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut (Hendra, 2020: 3) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan gabungan tiga faktor yaitu kemampuan dan minat seseorang, kemampuan dan penerimaan atas kejelasan tugasnya, dan perannya dalam motivasi pekerja.

Menurut (Hermawati et al., 2021: 321) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dari persyaratan-persyaratan pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut (Ferry, 2018: 28) kinerja karyawan merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang seharusnya dilakukan dengan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut (Subroto, 2018: 23) kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam mengelola manajemen sumber daya manusia, jadi kinerja karyawan harus bisa ditingkatkan agar bisa mencapai tujuan dari perusahaan dan memberikan hasil yang maksimal.

Berdasarkan teori pengertian kinerja karyawan dari para ahli diatas bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan terhadap kemampuan dan keterampilan yang sudah dilakukan atas pekerjaannya yang berguna untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

### **2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (Subroto, 2018: 23) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut:

#### **1. Karakteristik karyawan**

Dalam karakteristik karyawan ini ada beberapa aspek yang ada yaitu pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, sikap, dan perilaku karyawan.

## 2. Input

Dalam input ini mengacu pada intruksi yang memberitahu karyawan tentang bagaimana pekerjaan yang akan dilakukan.

## 3. Output

Dalam output ini mengacu pada standar kinerja karyawan yang dilakukan.

## 4. Konsekuensi

Dalam konsekuensi ini merupakan insentif atau bonus yang diterima karyawan karena kinerjanya yang bagus.

## 5. Umpan balik

Dalam umpan balik ini merupakan suatu respon atau informasi yang diterima karyawan selama mereka bekerja diperusahaan.

### **2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Pamulang & Selatan, 2021: 224) ada beberapa indikator yang bisa digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Pelaksanaan tugas.
4. Tanggung jawab pekerjaan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini sangat berguna untuk menyusun skripsi, didalam penelitian terdahulu terdapat beberapa jurnal penelitian yang hampir sama dengan penelitian ini. Berikut penelitian terdahulu berupa jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini:

Penelitian yang dilakukan oleh (Hartono & Siagian, 2020: 220) pada jurnal dosen Univesritas Putera Batam dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam, ISSN : 2356-3966. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja dan pelatihan, serta variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dan teknik yang digunakan yaitu data primer dengan menyebarkan kuesioner dengan total sampel yang berjumlah 105 pegawai. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan disiplin kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hermawati et al., 2021: 319) pada jurnal ilmiah, manajemen sumber daya manusia dalam DOAJ, dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten, ISSN : 2598-9502. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu pelatihan dan motivasi, serta variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif dan teknik sampel jenuh dengan total 98 responden. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ilmiah, Sumber, Manusia, Pelatihan, et al., 2021: 112) pada jurnal ilmiah, manajemen sumber daya manusia dalam DOAJ, dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Pemecahan Masalah Sebagai Variabel Intervening (CV Deschino Sport), ISSN : 2598-9502. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu pelatihan kerja, variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dan kreativitas pemecahan masalah sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dengan menyebarkan kuesioner kepada 60 responden. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara positif dan kreativitas pemecahan masalah berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Safitri, 2019: 240) pada jurnal dimensi manajemen dalam *Google Scholar* dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Batam, ISSN : 2085-9996. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu pelatihan dan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sampel sensus yang melakukan sampel kepada seluruh populasi yang ada, dalam penelitian ini dilakukan dengan total 30 karyawan. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan hubungan yang signifikan dan positif secara simultan antara pelatihan dengan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung, 2018: 46) pada jurnal ilmiah magister manajemen dalam *Google Scholar* dengan judul Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang, ISSN 2623-2634.

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja, serta variabel dependennya yaitu kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode eksploratif dimana variabel diukur dengan skala likert, total populasi dalam penelitian ini berjumlah 33 orang. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja berpengaruh simultan secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Pt et al., 2017: 2211) pada jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akutansi dalam *Google Scholar* dengan judul Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulutgoto Kantor Cabang Utama Manado, ISSN : 2303-1174. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu penempatan kerja dan pengalaman kerja, serta variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan total sampel 53 responden. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan penempatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh simultan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Siahaan & Bahri, 2019: 16) pada jurnal ilmiah magister manajemen dalam SINTA dengan judul Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, ISSN : 2623-2634. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu penempatan pegawai, motivasi, dan lingkungan kerja, serta variabel dependennya yaitu kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode eksploratif dimana variabel diukur dengan skala likert, total populasi sebanyak 145 orang tetapi untuk penelitian hanya digunakan sampel sebanyak 107 orang. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan

penempatan pegawai, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh simultan secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Marjaya & Pasaribu, 2019: 129) pada jurnal ilmiah magister manajemen dalam SINTA dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang, ISSN : 2623-2634. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan, serta variabel dependennya yaitu kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik analisis uji asumsi klasik, metode regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi dengan total sampel sebanyak 48 orang. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan berpengaruh simultan secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Meidita, 2019: 226) pada jurnal ilmiah magister manajemen dalam SINTA dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi, ISSN : 2623-2634. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu pelatihan dan kompetensi, serta variabel dependennya yaitu kepuasan kerja dan motivasi. Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur dengan total sampel sebanyak 101 orang. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan pelatihan dan kompetensi berpengaruh simultan secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Humaira et al., 2020: 283) pada jurnal ilmu manajemen dalam SINTA dengan judul Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan

Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu, ISSN : 2623-2634. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir, serta variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan total sampel 60 orang. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir berpengaruh simultan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran diperlukan untuk mengidentifikasi permasalahan, tinjauan pustaka, dan menguji hipotesis yang menunjukkan adanya pengaruh pelatihan dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT Vasan Mandiri Indonesia.

#### **2.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Perusahaan harus memberikan pelatihan khusus kepada seluruh karyawan sebelum karyawan terjun langsung untuk melakukan pekerjaan, tujuannya agar semua kegiatan produksi didalam perusahaan berjalan dengan lancar dan karyawan tidak melakukan kesalahan. Pelatihan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena pelatihan yang dilakukan secara benar akan berdampak pada kinerja karyawan, dan sebaliknya jika pelatihan yang dilakukan kurang benar maka akan berdampak penurunan kinerja karyawan tersebut. Pernyataan ini didukung oleh (Hendra, 2020: 8) yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



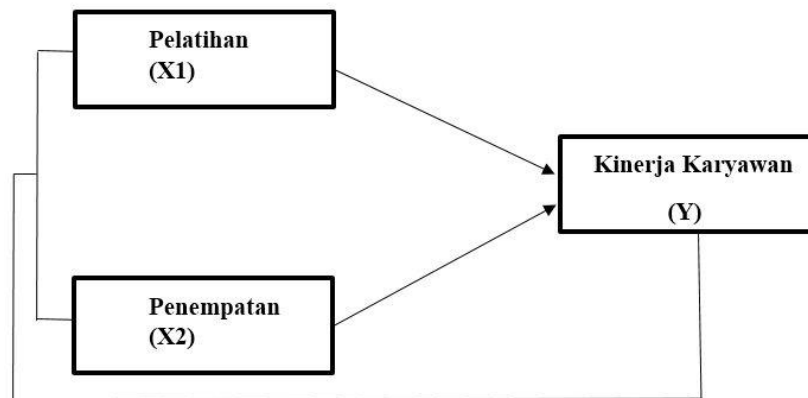
### **2.3.2 Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan**

Penempatan karyawan merupakan hal yang penting dalam meningkatkan produktifitas suatu perusahaan, penempatan karyawan yang cocok sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Perusahaan harus bijak dalam menentukan karyawan untuk ditempatkan diposisi tertentu, karena menempatkan karyawan sekaligus memberikan tanggung jawab kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Pernyataan ini didukung oleh (Pt et al., 2017: 2219) yang menunjukkan bahwa variabel penempatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.3 Pengaruh Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pelatihan dan penempatan memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Pelatihan yang dilakukan dengan benar akan membantu karyawan meningkatkan kemampuan, penempatan karyawan yang cocok sesuai dengan kemampuan yang dimiliki akan membuat produksi dalam suatu perusahaan berjalan dengan lancar, dengan adanya pelatihan dan penempatan yang benar akan berdampak baik pada kinerja karyawan.

Kerangka pemikiran yang menunjukkan pengaruh antara variabel independen yaitu pelatihan dan penempatan dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan, sebagai berikut:



**Gambar 2.1** Kerangka Berpikir

**Sumber :** Peneliti, 2021

## 2.4 Hipotesis

Menurut (Martin, 2017: 74) hipotesis merupakan pernyataan atau dugaan sementara tentang hubungan dua variabel atau lebih yang berbentuk kalimat pernyataan, menghubungkan variabel satu dengan variabel lainnya secara umum dan khusus. Berdasarkan penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran diatas, maka peneliti bisa merumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Vasan Mandiri Indonesia.

H2 : Penempatan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Vasan Mandiri Indonesia.

H3 : Pelatihan dan Penempatan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Vasan Mandiri Indonesia.



---

**Universitas Putera Batam**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dimana peneliti menggambarkan sekaligus menjelaskan penelitian dengan menemukan fenomena-fenomena yang terjadi pada objek penelitian. Penelitian ini juga merupakan penelitian kuantitatif karena menggunakan teori-teori yang diuji kemudian diteliti hubungan antar variabelnya yang bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan pada pelatihan dan penempatan terhadap kinerja karyawan yang sudah dijelaskan pada hipotesis.

#### **3.2 Sifat Penelitian**

Penelitian ini bersifat replikasi yang merupakan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan beberapa variabel, indikator, objek penelitian, dan analisis data yang sama dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya.

#### **3.3 Lokasi Dan Periode Penelitian**

##### **3.3.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT Vasan Mandiri Indonesia yang berlokasi di Komplek Workshop Taman Niaga Sukajadi Blok G1 Nomor 1, Batam Centre, Kota Batam, Kepulauan Riau.

##### **3.3.2 Periode Penelitian**

Periode waktu penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu mulai dari bulan September 2021 sampai dengan bulan Januari 2021.

**Tabel 3.1** Jadwal Penelitian

Kegiatan	Tahun, Bulan, Dan Pertemuan													
	2021												2022	
	September		Oktober				November			Desember			Januari	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Pengajuan Judul Dan Objek Penelitian	■													
Pengambilan Data		■	■											
Studi Pustaka				■	■									
Metodologi Penelitian						■	■							
Penyusunan Kuesioner								■	■					
Penyebaran Kuesioner								■	■	■				
Pengolahan Data											■	■	■	
Penyelesaian Penelitian														■

**Sumber:** Peneliti, 2021

### 3.4 Populasi Dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi merupakan sekumpulan objek yang memiliki kriteria tertentu pada objek penelitian. Menurut (Kahpi et al., 2019: 109) populasi merupakan total wilayah yang berupa objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti dan diberikan kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu total karyawan PT Vasan Mandiri Indonesia yang berjumlah 110 orang.

#### 3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Menurut (Kahpi et al., 2019: 109) sampel merupakan beberapa jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Sampel merupakan bagian dari total populasi yang memiliki karakteristik tertentu dan terpilih untuk diteliti oleh peneliti. Dalam

penelitian ini, karena total populasi karyawan hanya 110 orang, maka peneliti menjadikan seluruh karyawan PT Vasan Mandiri Indonesia untuk dijadikan sampel.

### **3.4.3 Teknik *Sampling***

Teknik sampling adalah teknik yang digunakan pada suatu penelitian untuk meneliti populasi yang terdapat dalam penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik yang menentukan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi untuk dijadikan sampel (Hermawati et al., 2021: 323). Sampel pada penelitian ini berjumlah 110 karyawan.

### **3.5 Sumber Data**

Sumber data yang didapatkan pada penelitian ini yaitu sumber data primer. Menurut (Hermawati et al., 2021: 323) data primer adalah data yang didapat secara langsung oleh peneliti dengan datang ke lapangan untuk mengumpulkan informasi sekaligus menjawab masalah dan tujuan penelitian yang didapat dari sumbernya. Dalam penelitian ini, peneliti membagikan kuesioner secara langsung kepada karyawan yang bekerja pada PT Vasan Mandiri Indonesia.

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat bantu yang akan dibagikan kepada responden. Kusioner merupakan beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan variabel indikator penelitian yang dibagikan kepada karyawan pada PT Vasan Mandiri Indonesia.

Skala penelitian yang digunakan berupa skala *likert*. Menurut (Martin, 2017: 76) skala *likert* bisa membantu menghilangkan jawaban yang membuat ragu karena kebanyakan responden mengisi jawaban yang aman pada kuesioner tersebut. Berikut skala *likert* yang terdapat pada penelitian ini.

**Tabel 3.2** Skala *Likert* Pada Pengumpulan Data

Keterangan	Skor
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
CS (Cukup Setuju)	3
KS (Kurang Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

**Sumber:** (Subroto, 2018: 26)

### 3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terbagi menjadi dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen, berikut penjelasannya:

1. Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, menguraikan fokus dan pembahasan masalah penelitian, dan memberikan dampak terhadap variabel terikat (dependen), pernyataan ini dijelaskan oleh (Hartono & Siagian, 2020: 226). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu pelatihan (X1) dan penempatan (X2).
2. Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi dan terjadi karena suatu akibat/dampak dari variabel independen (bebas),

pernyataan ini dijelaskan oleh (Hartono & Siagian, 2020: 226). Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y).

**Tabel 3.3** Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Pelatihan (X1)	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode	<i>Likert</i>
Penempatan (X2)	1. Pengalaman Kerja 2. Kesehatan Fisik dan Mental 3. Umur 4. Jenis Kelamin	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab Pekerjaan	<i>Likert</i>

**Sumber:** Peneliti, 2021

### 3.8 Metode Analisis Data

Metode analisis data dilakukan ketika data sudah terkumpul kemudian dilakukan analisis yang bertujuan untuk mendapatkan hasil serta menarik kesimpulan terhadap data pada penelitian tersebut. Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif yang mencari pengaruh terhadap variabel independen dan variabel dependen.

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Dalam analisis deskriptif ini peneliti melakukan analisa terhadap permasalahan yang terjadi dalam objek penelitian, peneliti juga dapat datang langsung kelokasi penelitian dengan melakukan observasi terhadap objek penelitian. Proses melakukan analisa data disini menggunakan alat bantu SPSS



(*Statistical Package for the Social Science*) versi 25. Data yang sudah terkumpul akan dilakukan beberapa pengujian untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian.

### **3.8.2 Uji Kualitas Data**

Dalam penelitian ini uji kualitas data dibagi menjadi dua yaitu uji validitas data dan uji reliabilitas data yang dijelaskan sebagai berikut:

#### **3.8.2.1 Uji Validitas Data**

Menurut (Hartono & Siagian, 2020: 226) uji validitas bertujuan untuk mengetahui variabel yang digunakan peneliti terbukti cocok terhadap variabel yang diteliti, sekaligus menguji ke-valid-an data tersebut. Uji validitas bisa diukur dengan nilai  $r$ . Syarat dalam menguji validitas data yaitu jika  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel maka kuesioner valid, namun jika  $r$  hitung  $<$  dari  $r$  tabel maka kuesioner tidak valid.

#### **3.8.2.2 Uji Reliabilitas Data**

Menurut (Hartono & Siagian, 2020: 227) uji reliabilitas data yaitu menguji kestabilan suatu variabel sebagai suatu penilaian. Pada kuesoiner bisa dibilang reliabel (baik) jika suatu jawaban yang dipilih benar dan konsisten pada setiap pertanyaannya. Dalam menguji reliabilitas data dapat menggunakan metode *cronbach's alpha*. Syarat dalam menguji reliabilitas data yaitu jika nilai koefisien  $\alpha > 0,6$  maka data tersebut reliabel (baik), namun jika nilai koefisien  $\alpha < 0,6$  maka data tersebut tidak reliabel (baik).

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini uji asumsi klasik dibagi menjadi tiga yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas yang dijelaskan sebagai berikut:

#### 3.8.3.1 Uji Normalitas

Menurut (Hartono & Siagian, 2020: 227) uji normalitas adalah uji yang bertujuan untuk memeriksa sekaligus memastikan bahwa model regresi, variabel pengacau, dan residual memiliki fungsi yang normal. Dalam menguji normalitas dapat dilakukan dengan membuat grafik *histogram* dan *normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Syarat dalam menguji normalitas ini jika total hitung *Asym sig. 2 tailed* lebih dari 0,05 maka fungsi tersebut normal.

#### 3.8.3.2 Uji Multikolinieritas

Menurut (Hartono & Siagian, 2020: 227) uji multikolinieritas mempunyai fungsi untuk meninjau bahwa model regresi sudah cocok berada pada variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas ini bisa dilakukan dengan melihat angka *tolerance* dan angka perlawanan *Variance Inflation Factor*. Syarat dalam menguji multikolinieritas yaitu dengan melihat angka *outoff* yang muncul dengan angka *tolerance*  $< 0,10$  atau bisa dengan angka *Variance Inflation Factor*  $> 10$  maka bisa terjadi multikolinieritas, namun jika angka *tolerance*  $> 0,10$  atau bisa dengan angka *Variance Inflation Factor*  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

#### 3.8.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Hartono & Siagian, 2020: 227) uji heteroskedastisitas mempunyai tujuan untuk meninjau bahwa model regresi memiliki ketidaksamaan residual

terhadap satu pengujian ke pengujian lain. Dalam menguji heteroskedastisitas dapat menggunakan metode glejser dengan teknik membentuk regresi diantara nilai absolut residual terhadap variabel independen (bebas). Syarat dalam menguji heteroskedastisitas yaitu jika variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap absolut residual ( $\alpha = 0,05$ ) bisa dibilang dalam regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.8.4 Uji Pengaruh

Dalam penelitian ini uji pengaruh dibagi menjadi dua yaitu uji analisis regresi linier berganda dan uji analisis koefisien determinasi yang dijelaskan sebagai berikut:

#### 3.8.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Hartono & Siagian, 2020: 227) analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji dua variabel independen (bebas) dan satu variabel dependen (terikat) dengan persamaan regresi linier berganda dibawah ini:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

**Rumus 3.1** Analisis Regresi Linier Berganda

**Sumber:** (Hartono & Siagian, 2020:227)

Keterangan:

Y : Kinerja

X<sub>1</sub> : Pelatihan

X<sub>2</sub> : Penempatan

a : Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  : Koefisien Regresi

#### **3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Menurut (Hartono & Siagian, 2020: 228) uji analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) mempunyai tujuan untuk mengukur bagaimana kapasitas model dalam menjelaskan perbedaan variabel dependen (terikat) dalam penelitian. Angka nol dan satu merupakan angka yang disebut sebagai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Syarat dalam pengujian kesamaan analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yaitu jika angka satu dekat dengan angka koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dan nilai yang meningkat sama dengan total variabel independen (bebas) maka koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) tersebut bisa dibilang baik.

### **3.9 Uji Hipotesis**

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dibagi menjadi dua metode yaitu uji t (parsial) dan uji f (simultan) yang dijelaskan sebagai berikut:

#### **3.9.1 Uji T**

Menurut (Hartono & Siagian, 2020: 228) uji t merupakan tes yang digunakan untuk menentukan variabel independen benar-benar bisa mempengaruhi secara parsial terhadap variabel dependen. Syarat dalam uji t ini dapat dilihat dari angka statistik t yang melalui titik responsif pada tabel yang menguji t, dengan tolak ukur jika hasil  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  dengan signifikan  $<$  (5%) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dan variabel independen bisa mempengaruhi variabel dependen secara parsial. Namun sebaliknya, jika hasil  $t_{hitung} <$  dari  $t_{tabel}$  dengan signifikan  $>$  (5%) maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, dan variabel independen tidak bisa mempengaruhi variabel dependen secara parsial.

### 3.9.2 Uji F

Menurut (Hartono & Siagian, 2020: 228) uji f merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui seluruh variabel independen mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen. Syarat dalam uji f ini yaitu jika  $f_{hitung} >$  dari  $f_{tabel}$  dengan signifikan  $<$  (5%) maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dan secara simultan variabel dependen mempengaruhi variabel dependen. Namun sebaliknya, jika nilai  $f_{hitung} <$  dari  $f_{tabel}$  dengan signifikan  $>$  (5%) maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, dan secara simultan variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen.



---

**Universitas Putera Batam**