

**PENGARUH SISTEM REKRUTMEN DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK CABANG
AREA BATAM IMAM BONJOL**

SKRIPSI



Oleh:
Dennis Andriawan Pribadi
180910323

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

**PENGARUH SISTEM REKRUTMEN DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK CABANG
AREA BATAM IMAM BONJOL**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana**



**Oleh :
Dennis Andriawan
180910323**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Dennis Andriawan
NPM : 180910323
Fakultas : Ilmu sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

"PENGARUH SISTEM REKRUTMEN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK CABANG AREA BATAM IMAM BONJOL"

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

Apabila ternyata di dalam 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, 23 Januari 2023


Dennis Andriawan
180910323

**PENGARUH SISTEM REKRUTMEN DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK CABANG
AREA BATAM IMAM BONJOL**

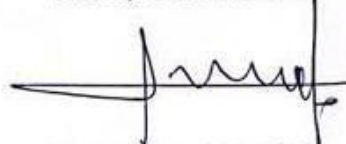
SKRIPSI

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

**Oleh :
Dennis Andriawan
180910323**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 23 Januari 2023



**Dr. Wasiman, S.E., M.M.
Pembimbing**



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Kinerja karyawan bagi perusahaan sangat penting untuk meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan, karena kinerja adalah hasil yang di capai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dengan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang di tetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh rekrutmen dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Area Batam Imam Bonjol. Teknik analisis data yang di gunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS 25. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Area Batam Imam Bonjol, dan sampel ini di berikan sebanyak 100 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan komunikasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Area Batam Imam Bonjol.

Kata kunci: Komunikasi, Kinerja Karyawan, Rekrutmen

ABSTRACT

Employee performance for companies is very important to improve the achievement of company goals, because performance is the result achieved through a series of activities and certain procedures by using company resources to achieve the stated company goals. This study aims to determine how the influence of recruitment and communication on the performance of employees of PT. Bank Mandiri 9 (Persero) Tbk Area Batam Imam Bonjol Branch. The data analysis technique used is the associative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses Multiple Linear Regression Analysis. The population in this study were all employees of the PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Batam Imam Bonjol Branch and a sample of 100 respondents. Taking primary data using a questionnaire. The result showed that the recruitment and communication partially and simultaneously had a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Batam Imam Bonjol Branch.

Keywords: *Communication, Employee Performance, Recruitment*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa proposal skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis 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 Universitas Putera Batam.
4. Bapak Dr. Wasiman, S.E., M.M. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
5. Seluruh Dosen dan Staf Universitas Putera Batam.
6. Orang tua, istri dan anak tercinta yang selalu memberikan dukungan semangat kepada penulis pada saat menyelesaikan laporan ini.
7. Bapak Rudyono selaku HRD PT Bank Mandiri yang telah memberikan izin kepada Penulis untuk melakukan Penelitian.
8. Karyawan-karyawan PT Bank Mandiri yang telah membantu mengisi Kuesioner.
9. Teman-teman pihak penulis angkatan 2018 yang telah memberikan beberapa arahan dan dukungan kepada penyusun dalam menyelesaikan laporan ini.
10. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan motivasi, semangat, dan bantuannya baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penulisan Laporan ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-nya, Amin.

Batam, 23 Januari 2023



Dennis Andriawan



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan masalah	6
1.4 Rumusan masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Teori	9
2.1.1 Rekrutmen.....	9
2.1.2 Komunikasi	11
2.1.3 Kinerja Karyawan	12
2.2 Penelitian terdahulu	14
2.3 Kerangka Pemikiran.....	16
2.3.1 Pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja karyawan.....	16
2.3.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan.....	16
2.3.3 Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan	17
2.4 Hipotesis	17
BAB III METODE PENELITIAN	19
3.1 Jenis Penelitian.....	19
3.2 Sifat Penelitian	19
3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian	19
3.3.1 Lokasi Penelitian.....	19
3.3.2 Periode Penelitian	20
3.4 Populasi dan Sampel	20

3.4.1	Populasi.....	20
3.4.2	Teknik Penentuang Besar Sampel.....	21
3.4.3	Teknik Sampling.....	21
3.5	Sumber Data.....	21
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	22
3.7	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	22
3.8	Metode Analisis Data.....	23
3.8.1	Analisis Deskriptif	23
3.8.2	Uji Kualitas Data.....	24
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	25
3.8.4	Uji Pengaruh	26
3.9	Uji Hipotesis	27
3.9.1	Uji t (Uji Parsial).....	27
3.9.2	Uji F (Uji Simultan).....	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		29
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	29
4.1.1	Sejarah Objek Penelitian.....	29
4.1.2	Logo Perusahaan.....	29
4.1.3	Visi dan Misi Objek Penelitian	29
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	30
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	30
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	30
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	31
4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	31
4.3	Deskripsi Jawaban Responden.....	32
4.3.1	Deskripsi Variabel Rekrutmen.....	32
4.3.2	Deskripsi Variabel Komunikasi.....	34
4.3.3	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	36
4.4	Analisis Data.....	38
4.4.1	Hasil Uji Validitas.....	38
4.4.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	39
4.4.3	Hasil Uji Asumsi Klasik	39
4.5	Pengujian Hipotesis	43
4.5.1	Hasil Uji t.....	43
4.5.2	Hasil Uji F.....	43
4.6	Pembahasan.....	44
4.6.1	Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan	44
4.6.2	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	45
4.6.3	Pengaruh Rekrutmen dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	45
4.7	Implikasi Penelitian	46
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		47
5.1	Simpulan	47
5.2	Saran	47
DAFTAR PUSTAKA		49

LAMPIRAN

1. Pendukung Penelitian
2. Daftar Riwayat Hidup
3. Surat Izin Penelitian

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	17
Gambar 4.1 Logo Bank Mandiri.....	29
Gambar 4.2 Kurva Histogram	39
Gambar 4.3 Normal P-Plot	40

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	14
Tabel 3.1 Periode Penelitian.....	20
Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian	23
Tabel 3.3 Rentang Skala.....	24
Tabel 4.1 Profil Berdasarkan Jenis Kelamin	30
Tabel 4.2 Profil Berdasarkan Usia.....	30
Tabel 4.3 Profil Berdasarkan Pendidikan Terakhir	31
Tabel 4.4 Profil Berdasarkan Lama Bekerja	31
Tabel 4.5 Rentang Skala.....	32
Tabel 4.6 Rekrutmen (X1).....	32
Tabel 4.7 Komunikasi (X2).....	34
Tabel 4.8 Kinerja Karyawan (Y)	36
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	38
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	39
Tabel 4.11 Kolmogorov-smimov	40
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	41
Tabel 4.13 Hasil Uji Hetetoskedasitas.....	41
Tabel 4.14 Hasil Analisis Linear Berganda.....	42
Tabel 4.15 Hasil Uji R2.....	42
Tabel 4.16 Hasil Uji t	43
Tabel 4.17 Hasil Uji F	43

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rentang Skala	24
Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda.....	26



Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Faktor terpenting dari sebuah perusahaan adalah modal, di samping itu karyawan merupakan faktor terpenting. Maka dari itu, karyawan haruslah dalam pengelolaan yang baik demi meningkatkan efektifitas, efisiensi serta kemampuan perusahaan untuk berkembang dan maju. Maka dari itu perusahaan melakukan kualifikasi yang harus sejalan dengan kemampuan karyawan dan standart perusahaan. maka dari itu dari penjelasan sebelumnya agar terciptanya karyawan yang berkualitas demi berkembangnya serta kemajuannya bagi sebuah perusahaan.

Karyawan ialah hal yang terpenting yang harus diperhatikan sesuatu perusahaan maupun asset yang berharga bagi perusahaan. yang harus dikembangkan ilmunya agar dapat berkontribusi lebih banyak untuk perusahaan bagi kelanjutan perusahaan sendiri. Pastinya perusahaan bisa menemukan karyawan yang harus bekompeten serta berkualitas dibidangnya.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang menentukan kesejahteraan perusahaan, tentunya penyusunan startegi karyawan haruslah relevan terhadap strategi yang disusun oleh perusahaan. semua kegiatan yang akan melalui fungsinya memanajemen karyawa diarahkan didalam mewujudkan sesuatu tujuan karyawannya, dengan cara memakai seoptimal mungkin peranan karyawan didalam perusahaan.

Agar bisa merencanakan strategi yang baik di butuhkan karyawan yang mempunyai kualitas supaya sejalan dengan apa yang di butuhkan perusahaannya, makanya didalam memajemen karyawannya disaat melangsungkan rekrutmen serta menempatkan karyawannya menjadi tujuan utama yang digunakan bisa menjalankan realisasinya sesuai dengan apa yang menjadi kebutuhan sebuah perusahaan sehingga bisa mencapai strateginya.

Menurut Hasibuan (2015:26), Perekrutan ialah kegiatan terpenting didalam memajemen karyawan karena diawal kegiatan didalam memperoleh karyawan yang tepat didalam menempati kekosongan jabatan yang ada, hal inilah yang cukup penting, terkhusus disaat memberi penawaran karyawannya yang terbatas, dimana hanyalah ada sedikit jumlah karyawan yang ada lalu dibanyak perusahaannya yang memerlukan karyawan tersebut, hingga perusahaan bisa saling bersaing didalam menemukan calon karyawan terbaik.

Menurut Mondy (2016:78), Komunikasi ialah kejadian yang dominan yang ada didalam kehidupan yang ada. Komunikasi mempunyai peranan penting yang mana manusia saling berinteraksi dengan manusianya yang lain serta berkembang seterusnya hingga menjadi begitu canggih. Berkembangnya serta pentingnya berkomunikasi kini bisa di buktikan dengan sarana berkomunikasi yang semakin canggih serta relatif menyebar ditiap golongan masyarakat. Selain itu, didalam lingkup masyarakat, komunikasi berperanan penting didalam lingkup berorganisasi.

Menurut Mondy (2016:79), Dengan baiknya berkomunikasi sebuah perusahaan bisa berjalan dengan lancar sesuai keinginannya. Oleh sebab itulah, komunikasi di harapkan berjalan seefektif mungkin sesuai dengan tujuannya sebuah perusahaan yang sudah di rencanakan. Efektivitas berkomunikasi bisa di nilai dari hasil kerja karyawannya pada sebuah perusahaan. Unsur terpenting didalam meningkatkan kinerja pada sebuah perusahaan yakni dengan tersedianya karyawan yang mempunyai kualitas, produktivitas, serta bisa memberi kontribusi seoptimal mungkin pada perusahaan.

Menurut Mondy (2016:80), Kepuasan berkomunikasi yang di bataskan terkait dengan komunikasi pada sebuah perusahaan yang dicerminkan dari kinerja tiap karyawannya. Pengukuran kepuasan berkomunikasi bisa di lakukan dengan mengukur kualitas, iklim berkomunikasi, supervisi, integrasi, berkualitas medianya, dan lainnya.

Menurut Mathis (2015:17), Kinerja sebuah perusahaan bisa di lihat dari efektifnya sebuah produk serta bagaimana layanan perusahaan di teruskan pada konsumennya. Oleh sebab itu, kinerjanya yang maksimal dari tiap karyawannya begitu di perlukan didalam perusahaan yang mengingatkan produk yang di hasilkan ialah jasa serta kepuasan konsumennya ialah hal utama bagi perusahaannya.

PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Area Batam Imam Bonjol bergerak dibidang perbankan yang memberi layanan pada masyarakat serta telah mempunyai 2.164 unit kantor mikro yang ada di semua pelosok Indonesia. Adapun yang sering menjadi masalah dalam melakukan perekrutan di PT Bank

Mandiri (Persero) Tbk Cabang Area Batam Imam Bonjol diantaranya didalam memublikasikan lowongan pekerjaan yang umumnya PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Area Batam Imam Bonjol melalui iklan diberbagai media cetak ataupun menemukan calon pelamarnya dengan metode *jobfair*. Maka kemungkinan calon pelamarnya tidak mencukupi persyaratan yang di inginkan oleh perusahaannya yang mengakibatkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk harus memilih karyawan diantara calon yang ada. Umumnya PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Area Batam Imam Bonjol melangsungkan perekrutan dengan meminta bantuan seperti *outsorching*, namun seringnya terjadi calon karyawan yang di berikan oleh pihak *outsorching* tidak mampu serta tidak terlatih sejalan dengan kebutuhannya, hingga membuat kinerjanya yang di harapkan tak optimal.

Adanya beberapa permasalahan yang sering terjadi didalam melakukan perekrutan karyawan yang bukanlah pekerjaan yang mudah, banyaknya hambatan yang cukup sering di hadapi pihak perekrut didalam melakukan perekrutan pada calon karyawan yang meliputi mahalnya biaya dalam mengiklankan lowongan yang ada, kualitas calon karyawan yang tak sejalan dengan harapan yang di cari, serta calon karyawan yang terbaik mengundurkan dirinya dimenit akhir.

Adapun permasalahan kinerja dikarenakan Pola komunikasi yang kurang baik. Karena sebagai makhluk sosial, manusia tak akan pernah dapat hidup sendiri, Konflik antara karyawan sesama karyawan ataupun dengan atasan, hal tersebut berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja yang Menurun, Kurangnya tingkat disiplin kerja, Rendahnya kepuasan kinerja terhadap perusahaan, Motivasi kerja, Gaji dan Insentif dan Lingkungan kerja.

Masih kurang lancarnya komunikasi yang ada diantara pemimpin pada karyawannya seperti pemimpin yang memberi informasi, pendelegasian serta wewenang yang berkaitan dengan sebuah pekerjaan didalam menyelesaikan tugasnya, termasuk memberi pelaporan dari hasil pekerjaannya. Pemimpin tidak mampu melangsungkan komunikasi dengan baik didalam memajemen karyawan agar tujuan perusahaannya bisa di wujudkan. Baiknya berkomunikasi bisa membantu didalam mengembangkan bahkan meningkatkan kinerja, sebab bisa berjalan seideal mungkin jika di bantu dengan berkomunikasi seefektif mungkin. Di dasarkan penguraian di atas, maka penulisnya merasa tertarik mengadakan penelitian berjudul: **“Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Area Batam Imam Bonjol”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Didasarkan latar belakang di atas, rumusan permasalahan pada penelitiannya yakni:

1. Karyawan kurang memiliki kemampuan dalam bekerjasama dengan baik.
2. Minimnya kualitas karyawan didalam menyelesaikan tugasnya.
3. Karyawan yang bekerja diperusahaan tak sesuai sistem yang ada, yang bisa menimbulkan kinerja karyawannya tidak optimal.
4. Karyawan yang bekerja tak sesuai prosedural rekrutmen perusahaan.
5. Karyawan tak mampu berkomunikasi sebaik mungkin pada pemimpin hingga karyawannya tidak berkinerja baik.

6. Karyawan tak berkemampuan melanjutkan sebaik mungkin komunikasi dengan rekan sejawatnya hingga tak mudah saling berkoordinasi didalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

1.3 Batasan masalah

Dikarenakan begitu luasnya permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, tentunya didalam penelitian ini akan di batasi yakni:

1. Penelitiannya ini menentukan Rekrutmen Dan Komunikasi sebagai variabel independennya. Sedangkan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependennya.
2. Objek penelitiannya akan di lakukan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk khususnya Cabang Area Batam Imam Bonjol.
3. Responden didalam penelitiannya ini ialah karyawan tetap dan tidak tetap diluar karyawan *outsourcing* PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Imam Bonjol.

1.4 Rumusan masalah

Di dasarkan pada jabaran permasalahan di atas, rumusan permasalahan didalam penelitiannya ini yaitu :

1. Bagaimanakah pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Batam Imam Bonjol.
2. Bagaimanakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Batam Imam Bonjol.

3. Bagaimanakah pengaruh rekrutmen dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Batam Imam Bonjol.

1.5 Tujuan Penelitian

Di dasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitiannya ini yakni:

1. Untuk mengetahui rekrutmen memengaruhi kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Batam Imam Bonjol.
2. Untuk mengetahui komunikasi memengaruhi kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Batam Imam Bonjol.
3. Untuk mengetahui rekrutmen dan komunikasi memengaruhi kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Batam Imam Bonjol.

1.6 Manfaat Penelitian

Pada penelitiannya ini di harapkan dapat memberi manfaat berikut:

1. Manfaat teoritis

Bagi peneliti, supaya memperluas wawasan peneliti, terutama berkaitan dengan judul penelitian ini serta merealisasikan teori yang di peroleh sepanjang menambah kemampuan berpikir sistematis.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi institusi (UPB), supaya meningkatkan serta memperkaya penelitiannya yang ada pada pustaka Universitas Putera Batam.

- b. Bagi Perusahaan, sebagai penyumbang gagasan yang bermanfaat bagi perusahaan didalam memaksimalkan dan meningkatkan kinerja karyawannya.
- c. Bagi peneliti lanjutan, penelitiannya ini di harapkan bisa dijadikan acuan teruntuk peneliti yang lain.



Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Rekrutmen

2.1.1.1 Pengertian Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2015:78), Perekrutan ialah kegiatan terpenting didalam memajemen karyawan karena diawal kegiatan didalam memperoleh karyawan yang tepat didalam menempati kekosongan jabatan yang ada, hal inilah yang cukup penting, terkhusus disaat memberi penawaran karyawannya yang terbatas, dimana hanyalah ada sedikit jumlah karyawan yang ada lalu dibanyak perusahaannya yang memerlukan karyawan tersebut, hingga perusahaan bisa saling bersaing didalam menemukan calon karyawan terbaik.

Menurut Mathis (2015:112), Rekrutmen ialah langkah didalam mencari serta menarik beberapa orang untuk dipekerjakan pada sebuah perusahaan yang terdapat posisi kosong pada jabatan tertentu. Sementara menurut Rivai (2014:98) rekrutmen ialah kegiatan menarik beberapa calon karyawan yang sudah memenuhi persyaratan didalam mengajukan lamaran atas posisi pekerjaan yang membutuhkan personel.

Di dasarkan pendapat di atas, bisa di simpulkan rekrutmen ialah serangkaian proses oleh perusahaan didalam memperoleh tambahan karyawan dengan melewati beberapa tahapan dan akhirnya terpilih untuk menduduki jabatan yang kosong pada sebuah perusahaan.

2.1.1.2 Faktor yang Memengaruhi Rekrutmen

Menurut Indung Sudarso (2014:23) faktor yang memengaruhi rekrutmen yakni:

1. Kemampuan, ialah mempunyai aktivitas rekrutmen dilangsungkan pada sebuah perusahaan.
2. Kepribadian, ialah penggambaran terkait pribadi seseorang yang merupakan penggabungan keunikan seseorang yang berinteraksi satu sama lainnya.
3. Motivasi, ialah aspek yang mendorong seseorang didalam melangsungkan sebuah kegiatan tertentu.
4. Komitmen, ialah komitmen terbagi sejumlah kelompok, yakni *personal*, *situation* dan *positional*.
5. Pendidikan dan Pelatihan, ialah upaya didalam memaksimalkan kualitas karyawannya sesuai kebutuhan ditiap unit bekerja.

2.1.1.3 Indikator Rekrutment

Beberapa indikator rekrutmen menurut Ellyta Yullyanti dalam Lestari (2018):

1. Metode Rekrutmen

Mencakup dua jenis yaitu metode tertutup yang mana rekrutmennya dilaksanakan di kalangan terbatas, hanyalah bagi karyawan serta orang tertentu. Sedangkan metode terbuka, yakni rekrutmennya di laksanakan dan di umumkan melalui media periklanan yang ada.

2. Prosedur

Prosedur didalam rekrutmen terdiri dari sejumlah tahapan diantaranya, mengidentifikasikan jabatan yang membutuhkan tambahan pekerja beserta berapa banyaknya yang diperlukan hingga karyawan mulai bekerja.

3. Sumber

Sumber rekrutmen terdiri dari dua sumber. Sumber internal merupakan informasi yang didapatkan dari dalam perusahaan, sedangkan sumber eksternal merupakan informasi yang didapatkan dari luar perusahaannya.

2.1.2 Komunikasi

2.1.2.1 Pengertian komunikasi

Gibson dan Ivan (2012: 84) mengemukakan Komunikasi ialah proses dimana anggota organisasi saling memberikan informasi dan ide untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Komunikasi merupakan suatu proses menyampaikan informasi dari pihaknya yang satu pada pihaknya yang lain didalam memperoleh pengertian.

Luthan (2011) mengemukakan Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi pekerjaan dari karyawan ke karyawan maupun dari karyawan ke pimpinan sehingga memberikan pengaruh motivasi bekerja.

Sehingga di simpulkan Komunikasi ialah bentuk didalam menyampaikan informasi, ide maupun pengertian pada pihaknya yang menerima informasi dapat mengerti dan tujuan dari kegiatan mendapat respon maupun berjalan dengan lancar, baik dan benar.

2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi komunikasi

Faktor-faktor yang mendukung komunikasi yang, di antaranya:

1. Unsur pengirim, yakni keterampilan, media, serta wawasan pengirimnya.
2. Faktor dari penerima, yakni: keterampilan sikap, wawasan serta saluran komunikasi.

2.1.2.3 Indikator komunikasi

Adanya indikator komunikasi menurut (Yunsepa, 2018b: 47) yakni:

1. Pemahaman, ditunjukkan dengan paham dengan tugas yang diberikan.
2. Kesenangan, ditunjukkan dengan pemberian pujian kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya.
3. Pengaruh pada sikap, ditunjukkan dengan pemberian penjelasan mengenai tugasnya yang di lakukan.
4. Hubungannya yang makin baik, ditunjukkan dengan terjalinnya komunikasi diantara sesama.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Suwatno dan Priansa dalam (Kurniawati, 2017), kinerja ialah pengukuran atas tercapainya kinerja karyawannya didalam menyelesaikan pekerjaannya yang di kerjakan didalam meraih tujuan perusahaannya.

Menurut Rajagukguk dalam (Pusparini, 2018), kinerja ialah mengarah pada seberapa penting suatu dukungan dari atasan bagi bawahannya. Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya sehingga mampu

menyelesaikan setiap pekerjaannya. Kinerja juga termasuk kedalam minat seseorang dalam memberikan bantuan kepada orang lain guna untuk mendapatkan imbalan.

Menurut Veithzal Rivai dalam (Hendri, Sembiring & Ferine, Kiki, 2018), kinerja ialah hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan apa yang telah dipercayakan kepadanya.

Di dasarkan pendapat di atas, bisa di simpulkan kinerja ialah hasil atau output yang dihasilkan dari suatu indikator atau petunjuk dalam suatu pekerjaan tertentu.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:14), faktor yang memengaruhi kinerja tergolong berikut:

1. Individual, mencakup kemampuan serta keahlian, pembahasan latar belakang, serta demografi.
2. Psikologis, mencakup tanggapan, sikap, kepribadian, motivasi, dan hal lainnya.
3. Organisasi, mencakup sumber daya, pemimpin, penghargaan, struktur didalam perusahaannya.

2.1.1.3 Indikator Kinerja

Menurut Sari (2022), beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni:

1. Kualitas, yakni baiknya karyawan didalam menyelesaikan apa yang harusnya di selesaikan.

2. Kuantitas, yakni lamanya karyawan bekerja didalam satu harinya.
3. Kemampuan bekerjasama, yakni mempunya karyawan menyelesaikan tugas yang di limpahkan secara tim.
4. Efektivitas, yakni kemampuan karyawan yang di sebutkan sebagai potensi.
5. Kemandirian, yakni berisi tanggung jawabnya yang besar namun diberikan kebebasan bagi tiap karyawannya.

2.2 Penelitian terdahulu

Berikut ini terdapat penjelasan dari berbagai penelitian terdahulunya yang berkaitan dengan dilakukannya penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Ananto Krisna W, Kaman, Riris, Rachmat, 2019)	Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Penerapan sistem rekrutmen memengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	(Jolaosho, 2018)	<i>The Effect of Recruitment and Selection Process on Job Performance in Telecommunication Industry in Nigeria: An Assessment of MTN Customer Service Centre Abeokuta</i>	Regresi Linear Berganda	Rekrutmen dan seleksi memengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(Delfi Yandri Dkk, 2020)	Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri	Regresi Linear Berganda	Sistem rekrutmen dan seleksi memengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4	(Yuni Arti Arifin, 2020)	Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kota Palopo	Regresi Linear Berganda	memengaruhi Proses rekrutmen memengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan
5	(Boihaki dan Dedi Musliadi 2021)	Pengaruh Seleksi Dan Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sigli Kabupaten Pidie	Regresi Linear Berganda	Kinerja karyawan dipengaruhi faktor seleksi dan rekrutmen karyawan.
6	Halawa et al., (2021)	Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan.	Analisa regresi linear berganda	Komunikasi, Pelatihan dan Kompetensi memengaruhi positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
7	(Wasiman, 2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam	Regresi Linear Berganda	Gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi memengaruhi kinerja karyawan.
8	(Suryani Simbolon, 2021)	Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Great Dynamic Indonesia	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian secara parsial menjelaskan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Husna et al., (2021)	Pengaruh Displin kerja, Kepuasan kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Jaya Propita.	Analisa regresi linear berganda	Displin kerja, Kepuasan kerja dan Komunikasi memengaruhi kinerja karyawan

Sumber: Peneliti, 2022

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja karyawan

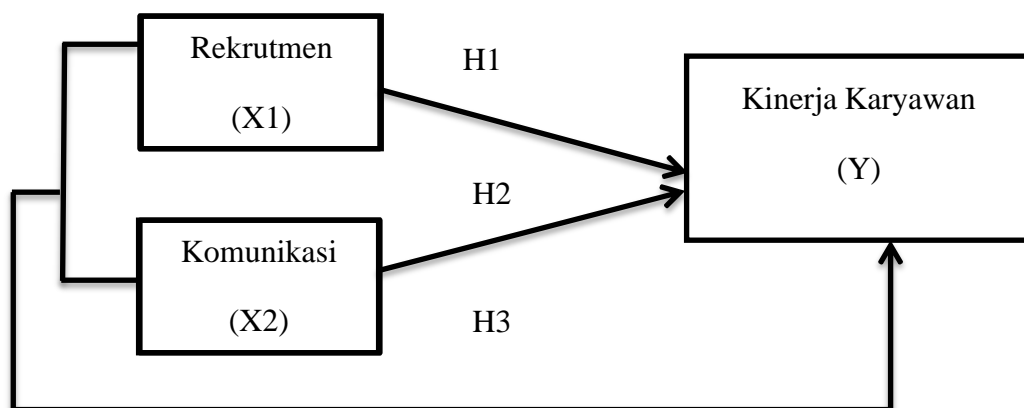
Perekrutan ialah kegiatan terpenting didalam memajemen karyawan karena diawal kegiatan didalam memperoleh karyawan yang tepat didalam menempati kekosongan jabatan yang ada, hal inilah yang cukup penting, terkhusus disaat memberi penawaran karyawannya yang terbatas, dimana hanyalah ada sedikit jumlah karyawan yang ada lalu dibanyak perusahaannya yang memerlukan karyawan tersebut, hingga perusahaan bisa saling bersaing didalam menemukan calon karyawan terbaik. Hipotesis ini di dukung oleh hasil penelitian (Ananto Krisna W, Kaman , Riris, Rachmat, 2019); (Jolaosho, 2018); (Delfi Yandri Dkk, 2020) yang menyatakan sistem rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan

Komunikasi mempunyai peranan penting yang mana manusia saling berinteraksi dengan manusianya yang lain serta berkembang seterusnya hingga menjadi begitu canggih. Berkembangnya serta pentingnya berkomunikasi kini bisa di buktikan dengan sarana berkomunikasi yang semakin canggih serta relatif menyebar ditiap golongan masyarakat. Selain itu, didalam lingkup masyarakat, komunikasi berperanan penting didalam lingkup berorganisasi. Berdasarkan penelitian Husna et al., (2021); (R. Sari et al., 2021); Halawa et al., (2021) menyatakan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan

Kinerja sebuah perusahaan bisa di lihat dari efektifnya sebuah produk serta bagaimana layanan perusahaan di teruskan pada konsumennya. Oleh sebab itu, kinerjanya yang maksimal dari tiap karyawannya begitu di perlukan didalam perusahaan yang mengingatkan produk yang di hasilkan ialah jasa serta kepuasan konsumennya ialah hal utama bagi perusahaannya. Peneliti memperoleh rumusan kerangka pemikiran yang akan memberi kemudahan dalam pemahaman mengenai variabel yakni:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti, 2022

2.4 Hipotesis

Berdasar pada penjabaran landasan teori yang telah dijelaskan sebelumnya, sehingga didapatkan beberapa hipotesis yang akan dipergunakan pada penelitian ini yang mana meliputi:

H1: Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Area Batam Imam Bonjol.

H2: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Area Batam Imam Bonjol.

H3: Rekrutmen dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Area Batam Imam Bonjol.



Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menerapkan pendekatan ataupun metodologi kuantitatif. Data kuantitatif merupakan metode yang dilandasi data konkret, yang mencakup angka yang di ukur dengan statistika didalam peralatan pengujian penghitungan, berkenaan dengan permasalahan yang di teliti didalam menemukan sebuah kesimpulan. Adapun jenis penelitian yang digunakan yakni penelitian asosiatif yang digunakan untuk memahami pengaruh ataupun hubungan diantara variabel (Sugiyono, 2018).

3.2 Sifat Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian yang sifatnya replikasi, yang mana penelitian ini hampir menyerupai penelitian terdahulu yang sudah pernah dilakukan, namun diberikan adanya perubahan ataupun penambahan pada variabel, indikator, objek, dan alat analisa yang telah digunakan dari penelitian yang sebelumnya.

3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitiannya di lakukan di PT Bank Mandiri (Persero) TBK. Perusahaan ini mempunyai cabang di kota Batam yang beralamat lengkap di Jalan Imam Bonjol, Lubuk Baja Kota.

3.3.2 Periode Penelitian

Rencana penelitiannya teruntuk melangsungkan penelitiannya ini rencananya akan diawali pada bulan Juli 2022 hingga Januari 2023. Periode lebih jelasnya pada table yang tertera berikut:

Tabel 3.1 Periode Penelitian

No	Kegiatan	September	Oktober	November	Desember	Januari
		1	2	3	4	5
1	Pengajuan Judul					
2	Pengumpulan Bab I					
3	Pengumpulan Bab II					
4	Pengumpulan Bab III					
5	Penyaluran Kuesioner					
6	Mengelola data					
7	Pengumpulan Bab IV & V					
8	Pengumpulan skripsi					

Sumber: Peneliti, 2022

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Keseluruhan dari total individu yang mempunyai ciri yang telah ditentukan. Populasi ialah sesuatu yang memiliki jumlah atau karakteristik untuk dipelajari dengan teliti jika peneliti mengharapkan adanya kesimpulan dari suatu hasil yang baik pada objek penelitian peneliti (Sugiyono, 2018). Populasi didalam penelitiannya ini ialah seluruh karyawan tetap dan tidak tetap diluar karyawan *outsourcing* PT Bank Mandiri (Persero) TBK Imam Bojol sebanyak 100 orang.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2018). Penelitian ini mempergunakan metode *non probability sampling*, dimana peneliti menentukan anggota penelitiannya dengan *random* dan sampelnya berjumlah beberapa orang. Adapun jumlah sampel dalam penelitiannya ini ialah 100 responden.

3.4.3 Teknik Sampling

Dalam penelitiannya ini, peneliti mempergunakan sampel jenuhnya yaitu seluruh populasi pada penelitian beberapa orang ditentukan sebagai sampel penelitian dengan menyeluruh.

3.5 Sumber Data

Berikut terdapat berbagai sumber datanya yang digunakan dalam penelitian ini ialah:

1. Data Primer

Perolehan data ini di dapatkan dari peneliti langsung dari sumber aslinya. Datanya di peroleh dari hasil menyebarkan kuesioner pada responden atau karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) TBK Imam Bojol.

2. Data sekunder

Data diperoleh dari beberapa sumbernya yang sudah melakukan pengumpulan data sebelumnya seperti dengan bantuan pihak lainnya ataupun pihak kedua. Hasil data yang telah ada sebelumnya ini dipergunakan untuk data sekunder pada penelitian tersebut.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2018), Metode ini menggunakan kuesioner sebagai teknik mengumpulkan data yang dijalankan dengan memberikan sekumpulan pertanyaan ataupun pernyataan pada responden untuk di jawab. Kuesioner itu dilakukan dengan menyebarkan pada konsumen melalui google form (Sugiyono, 2018). Penggunaan skala pada kuesioner yakni skala likert menggunakan skalanya untuk mengukur sikap, sudut pandang, serta persepsi individu atau sekelompok orang terkait peristiwa sosial. Model skala pada penelitian ini sebagai berikut dengan memberikan pertanyaan atau informasi kepada responden. Kuesioner disusun berdasarkan teori yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, sehingga tidak terjadi penyimpangan dari tujuan penelitian. Kuesioner penelitiannya ini di sebar pada karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Imam Bojol.

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel adalah sebuah aspek penelitian yang mana memberikan informasi mengenai bagaimana meneliti sebuah variabel. Tidak hanya dalam meneliti variabel yang diamati saja namun pernyataan hipotesis yang menjelaskan hubungan antar variabel yang telah diprediksi dahulu apakah berupa hubungan korelasional atau hubungan kasualitas (Pratise & Yuwono, 2018: 32). Secara terperinci ditampilkan definisi operasional variabel ditabel berikut ini:

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Rekrutmen (X1)	Dorongan yang ada didalam keinginan individu untuk menyelesaikan suatu hal didalam pekerjaannya agar memperoleh hasil yang optimal dan maksimal.	1. Metode 2. Prosedur 3. Sumber (Lestari, 2018)	Likert
Komunikasi (X2)	Sikap atau perilaku seseorang karyawan untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.	1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh pada sikap 4. Hubungan yang makin baik (Yunsepa, 2018b: 47)	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan ialah hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan atau tempat mereka bekerja.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kemampuan bekerja sama 4. Efektivitas 5. Kemandirian Sari (2022), b	Likert

Sumber: Peneliti, 2022

3.8 Metode Analisis Data

Analisis data (Sugiyono, 2018) kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden dan variabel penelitian, kemudian membuat tabulasi data, lalu menyajikannya, melakukan perhitungan guna mendapatkan jawaban dari perumusan permasalahan serta melakukan pengujian hipotesis.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Statistik Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data sehingga menyajikan suatu informasi yang bermanfaat bagi peneliti. Perolehannya nanti akan dihitung dengan statistika deskriptif dengan rumus berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Rumus 3.1 Rentang Skala

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Keterangan: RS = rentang skala

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban tiap item

$$RS = 100 (5-1) / 5 = 80$$

Tabel 3.3 Rentang Skala

No	Skor	Skor Positif
1	100 – 180	Sangat Tidak Setuju
2	181 – 260	Tidak Setuju
3	261 – 340	Netral
4	341 – 420	Setuju
5	421 – 500	Sangat Setuju

Sumber: Peneliti, 2022

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas Data

Uji validitas data adalah bentuk kemampuan suatu alat yang digunakan untuk melakukan pengukuran dalam melakukan suatu kegiatan penelitian (Wibowo, 2012). Hasilnya dapat dinyatakan, sebagai berikut :

- rhitung r (tabel) hingga H_0 ditolak, H_a diterima.
- rhitung $\leq r$ (tabel) H_0 diterima, H_a ditolak.
- Probabilitas (sig) < α hingga item valid.

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data adalah uji yang menunjukkan seberapa besar konsisten sasaran yang akan diukur. Hasil dari uji reliabilitas data, sebagai berikut:

- a. Nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ = instrumen reliabel.
- b. Nilai Cronbach's Alpha $< 0,6$ = instrumen tidak reliabel.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dapat digunakan untuk menguji regresi pada variabel independen dan variabel dependen sehingga kedua variabel tersebut termasuk dalam distribusi normal dan distribusi tidak normal, (Ghozali, 2016). Pada uji ini dapat dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan signifikan dengan persentase 5% atau 0,05 maka data termasuk distribusi normal.

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui model suatu regresi karena adanya korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. pada uji ini mengakibatkan tingginya variabel yang ada pada sampel. Untuk dapat menentukan multikolinearitas pada setiap model regresi dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF). Berikut merupakan cara dalam menentukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam regresi, sebagai berikut:

1. Jika $VIF > 10$, maka menunjukkan terdapat gejala multikolinieritas.
2. Jika $VIF < 10$, maka menunjukkan tidak terdapat gejala multikolinieritas.

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini menunjukkan adanya ketidaknyamanan dalam suatu model regresi dalam pengamatan satu dengan pengamatan lainnya. Untuk dapat mengetahui adanya suatu uji heteroskedastisitas dalam pengujian regresi linear berganda dengan cara memperhatikan grafik *scatterplot* atau dapat dilihat dari nilai variabel terikat yaitu *SREID* dengan adanya residual error yaitu *ZPRED*. Jika hasil nilai probabilitas memiliki nilai $> \alpha$ (0,05) yang signifikan. (Wibowo 2013:139).

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan suatu proses lamaran dengan adanya suatu skala interval atau sebuah rasio yang terdapat lebih prediktor.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda

Sumber: Peneliti, 2022

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

X = Variabel Independen

a = Konstanta

b = Koefisien

e = Variabel Pengganggu

3.8.4.2 Analisis koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan suatu bentuk pengukuran yang dilakukan untuk menentukan suatu akurasi dari ukuran proyek, dengan maksud bagaimana suatu proses bekerja dan berapa banyak hasil yang akan didapatkan pada masa yang mendatang dan dapat dihitung dengan cara satu produk dibagi dengan jumlah variabel yang menjadi nilai dari suatu produk yang dihasilkan.

Berikut merupakan penjelasan dari analisis koefisien determinasi, sebagai berikut:

1. $R^2 = 0$, regresi nilai ujian tidak dapat diprediksi lebih baik dan hanya dapat mencapai nilai rata-rata.
2. $R^2 = 0$ atau 1, regresi nilai ujian dapat diprediksi, namun dengan model tidak sempurna tetapi lebih baik dari pada mencapai nilai rata-rata.
3. $R^2 = 1$, regresi memungkinkan untuk memprediksi nilai ujian dengan sempurna.

3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan pengambilan keputusan dari hasil yang telah diuji. Terdapat dua jenis uji hipotesis yakni uji secara parsial (*T-test*) dan uji secara simultan (*F-test*), berikut penjelasannya.

3.9.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial diartikan sebagai uji yang dilakukan untuk melihat setiap pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Syarat ketentuan uji parsial, sebagai berikut:

- a. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, hasil signifikan. H_0 ditolak, H_1 diterima.
- b. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, tidak signifikan. H_0 diterima, H_1 ditolak.

3.9.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan adalah uji yang memiliki tujuan yang menganalisis apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Syarat ketentuan uji simultan, sebagai berikut:

- a. Jika $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ atau $-f_{\text{hitung}} < -f_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak.
- b. Jika $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$ atau $-f_{\text{hitung}} > -f_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima.



Universitas Putera Batam