

**PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT ENESIS GROUP BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Gina Nuraini Irianti
180910385**

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

**PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ENESIS
GROUP BATAM**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana**



**Oleh:
Gina Nuraini Irianti
180910385**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Gina Nuraini Irianti

NPM : 180910385

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi: Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul:

“PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ENESIS GROUP BATAM”

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali 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 data 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, 21 Januari 2023



Gina Nuraini Irianti

180910385

**PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT ENESIS GROUP BATAM**

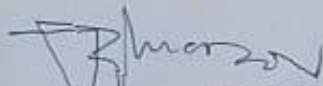
SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana**

**Oleh
Gina Nuraini Irianti
180910385**

**Telah disetujui oleh pembimbing
pada tanggal seperti yang tertera di bawah ini**

Batam, 21 Januari 2023



**Sanargo, S.E., M.Sc.
Pembimbing**



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Setiap perusahaan sangat sadar bahwa SDM merupakan aset utama modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan untuk mencapainya tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan. Rekrutmen digunakan sebagai tahapan awal untuk melakukan seleksi tenaga kerja sehingga perlu dilaksanakan dalam mendapatkan karyawan yang diinginkan. Tujuan utama dari perekrutan untuk mendapatkan orang yang tepat untuk mengisi posisi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan berproduktivitas tinggi. Pelatihan adalah suatu usaha organisasi yang sengaja dilakukan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan yang akan datang dengan cara meningkatkan kapabilitas. Pelatihan ini digunakan untuk menunjukkan para pekerja agar mereka lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Jenis penelitian ialah suatu aturan guna melaksanakan tujuan penelitian yang ditetapkan serta dijadikan sebagai pedoman peneliti saat proses penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan dilakukan pendekatan kuantitatif. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian merupakan data primer dan sekunder dengan menyebarkan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada rekrutmen terhadap kinerja karyawan nilai signifikannya yaitu sebesar $0,002 < 0,05$, dapat terlihat juga pada t hitung yakni $3,109 > t$ tabel $1,978$ dapat dikatakan bahwa variabel rekrutmen mengalami pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada pelatihan terhadap kinerja karyawan nilai signifikannya yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung yaitu $5,985 > t$ tabel $1,978$ dapat dinyatakan bahwasanya variabel pelatihan mengalami pengaruh positif dan signifikans terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil yang di dapat pada pengujian F didapatkan F hitung dari variabel rekrutmen dan pelatihan kerja sebesar F hitung $83,766 > F$ tabel $2,67$, yang dilihat dari signifikansinya $0,000 < 0,05$. Dalam penelitian ini dimaksudkan pekerja yang standar kualifikasi untuk dipilih dalam proses rekrutmen akan dengan mudah diterima dan dapat menjalankan kinerja sebaik-baiknya. Dalam penelitian ini dimaksudkan pelatihan kerja yang dilaksanakan dengan lancar, dapat menjadikan pekerja melakukan tugas sesuai dengan arahan dan standar yang ditentukan perusahaan dapat dilihat dari performa kinerja karyawan itu sendiri. Secara totalitas pada variabel rekrutmen dan kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu pentingnya terdapat rekrutmen yang baik dan melaksanakan pelatihan dengan lancar dalam perusahaan ataupun organisasi sehingga mendapati karyawan yang sesuai kualifikasi dan dapat bekerja dengan baik sesuai standar perusahaan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Pelatihan; Rekrutmen.

ABSTRACT

Every company is very aware that human resources are the main asset of authorized capital in the company's development process to achieve the goals that have been set. Recruitment is used as the initial stage to carry out labor selection so that it needs to be carried out in obtaining the desired employees. The main purpose of recruitment is to get the right person to fill the position of a certain position so that the person is able to work optimally and have high productivity. Training is an organizational effort that is deliberately carried out to improve current and future performance by improving capabilities. This training is used to show workers so that they are more adapted to the work environment in carrying out their work. This type of research is a rule to carry out the specified research objectives and act as a guideline for researchers during the research process. The method used in this study used multiple regression analysis with a quantitative approach. The measurements used in the study are primary and secondary data by distributing questionnaires. The results showed that in recruitment of employee performance the significant value was $0,002 < 0,05$, it can also be seen in the t count, which is $3,109 > t$ table $1,978$, it can be said that the recruitment variable has a positive and significant influence on employee performance. In training on employee performance, the significant value is $0,000 < 0,05$ and t count is $5,985 > t$ table $1,978$, it can be said that the training variable has a positive and significant influence on employee performance. Based on the results obtained in the F test, F count was obtained from the recruitment and job training variables of F count $83,766 > F$ table $2,67$, which is seen from its significance of $0,000 < 0,05$. In this study, it is intended that workers whose qualification standards to be selected in the recruitment process will be easily accepted and can perform as well as possible. In this study, it is intended that job training that is carried out smoothly, can make workers perform tasks in accordance with the directions and standards determined by the company can be seen from the performance of the employees themselves. In totality, the variables of recruitment and employee performance have a positive effect on employee performance. Therefore, it is important that there is good recruitment and carry out training smoothly in the company or organization so that it finds employees who meet the qualifications and can work well according to company standards.

Keywords: Employee Performance; Training; Recruitment.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya haturkan kepada ALLAH. SWT 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 Manajemen Universitas Putera Batam.

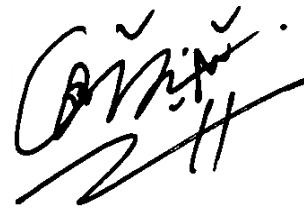
Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah. SWT. Yang telah membantu untuk melancarkan dan memudahkan segala urusan penulis dalam skripsi.
2. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. Selaku Rektor Universitas Putera Batam.
3. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora di Universitas Putera Batam.
4. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.
5. Bapak Sunargo, S.E., M.Sc. Selaku pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
6. Ibu Triana Ananda Rustam, S.E., M.M. Selaku Pembimbing Akademik pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
7. Seluruh Dosen dan Staf Universitas Putera Batam yang telah memberikan pengetahuan kepada penulis selama kuliah di Universitas Putera Batam.
8. Kedua Orang Tua penulis. Papa yang memberi nasihat dan Ibunda tercinta yang selalu menyemangati dan menemani penulis.
9. Kak putri, Mas Rio, dan Mas Defri yang selalu memberikan nasihat dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
10. Keponakan tersayang Akram, Delisha, Lica, Kaila yang menjadi penyemangat penulis.
11. Sahabat Penulis yang berpengalaman dalam skripsi Enggal Mulia Putri, Cut Nadira, Diyah Karmila Sari yang memberi saran dan masukan.
12. Teman-teman penulis yang akan menyusul untuk skripsi Mila Agustina, Ari Julianto, dan Asiang yang selalu memberikan semangat.
13. Bapak Maryudi selaku Area Sales Manager yang telah memberikan kesempatan melakukan penelitian di perusahaan PT Enesis Group Batam.
14. Para responden yang telah membantu dan memberi dukungan.
15. Untuk Peneliti sendiri yang telah berusaha melakukan yang terbaik dan berusaha secara maksimal.

16. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga selalu diberikan kesehatan, kelancaran rezeki, dan semoga ALLAH.SWT membalas kebaikan yang telah diberikan dan senantiasa melimpahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 21 Januari 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gina Nuraini Irianti', with a large, stylized flourish underneath.

Gina Nuraini Irianti



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	1
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	v
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR RUMUS	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	15
1.1. Latar Belakang	15
1.2. Identifikasi Masalah.....	24
1.3. Batasan Masalah	24
1.4. Rumusan Masalah.....	25
1.5. Tujuan Penelitian	25
1.6. Manfaat Penelitian	26
1.6.1. Manfaat Teoritis.....	26
1.6.2. Manfaat Praktis	26
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	28
2.1. Kajian Teori	28
2.1.1. Pengertian Rekrutmen	28
2.1.2. Tujuan Rekrutmen	29
2.1.3. Fungsi Rekrutmen.....	29
2.1.4. Indikator Rekrutmen.....	30
2.1.5. Risiko Rekrutmen	32
2.1.2. Pelatihan Kerja.....	34
2.1.2.1. Pengertian Pelatihan Kerja.....	34
2.1.2.2. Tujuan Pelatihan Kerja	35
2.1.2.3. Manfaat Pelatihan Kerja	36
2.1.2.4. Indikator Dalam Pelatihan Kerja	37
2.1.2.5. Hambatan Pelaksanaan Pelatihan Kerja.....	38
2.1.3. Kinerja Karyawan	39
2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan	39
2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	41
2.1.3.3. Indikator Kinerja Karyawan	43
2.1.3.4. Prinsip Penilaian Kinerja	43
2.1.3.5. Evaluasi Kinerja.....	44
2.2. Penelitian Terdahulu	46

2.3. Kerangka Pemikiran.....	49
4.3.1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan.....	49
4.3.2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	50
4.3.3. Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	50
2.4. Hipotesis	52
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	53
3.1. Jenis Penelitian.....	53
3.2. Sifat Penelitian	53
3.3. Lokasi dan Periode Penelitian.....	54
3.3.1. Lokasi Penelitian	54
3.3.2. Objek Penelitian.....	54
3.3.3. Periode Penelitian	54
3.4. Populasi dan Sampel	55
3.4.1. Populasi	55
3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel	56
3.4.3. Teknik Sampel	57
3.5. Sumber Data.....	58
3.5.1. Sumber Data Primer	59
3.5.2. Sumber Data Sekunder	59
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	59
3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	61
3.8. Metode Analisis Data.....	64
3.8.1. Uji Validitas.....	65
3.8.2. Uji Reliabilitas.....	65
3.8.3. Uji Asumsi Klasik	66
3.8.3.1. Uji Multikolinieritas.....	66
3.8.3.2. Uji Heteroskedastisitas.....	67
3.8.3.3. Uji Normalitas.....	67
3.9. Analisis Regresi Linier Berganda.	68
3.10. Hipotesis	69
3.10.1. Uji Signifikansi parsial (Uji t).....	69
3.10.2. Uji Signifikan (Uji F).....	70
3.10.3. Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	71
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	72
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	72
4.1.1. Sejarah Perusahaan	72
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan	74
4.1.3. Struktur Organisasi	74
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	80
4.2.1. Jenis kelamin responden	80
4.2.2. Pendidikan Terakhir.....	81
4.2.3. Usia Responden	81

4.2.4. Masa Kerja Responden	82
4.3. Deskripsi Jawaban Responden.....	82
4.3.1. Deskripsi Untuk Jawaban Responden Pada Variabel Rekrutmen	83
4.3.2. Deskripsi Untuk Jawaban Responden Pada Variabel Pelatihan Kerja	84
4.3.3. Deskripsi Untuk Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan	85
4.4. Analisa Data	86
4.4.1. Uji Validitas.....	86
4.4.2. Uji Reliabilitas	88
4.4.3. Uji Asumsi Klasik	89
4.4.4. Analisis Regresi Linier Berganda.....	93
4.5. Pengujian Hipotesis	94
4.5.1. Uji Parsial (Uji t)	94
4.5.2. Uji Signifikan (Uji F)	96
4.5.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	97
4.6. Pembahasan.....	98
4.6.1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan.....	98
4.6.2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	98
4.6.3. Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	99
4.7. Implikasi Hasil Penelitian	100
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	102
5.1. Simpulan	102
5.2. Saran	103
DAFTAR PUSTAKA	104

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kriteria Tim Sales dan Marketing PT Enesis Group Batam	20
Tabel 1.2 Hasil Akumulatif Penilaian Pelatihan PT Enesis Group Batam Tahun 2021-2022.....	22
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	44
Tabel 3.1 Periode Penelitian.....	53
Tabel 3.2 Skala Likert	58
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Pada Responden.....	79
Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir Pada Responden.....	80
Tabel 4.3 Usia Pada Responden	80
Tabel 4.4 Masa Kerja Pada Responden.....	81
Tabel 4.5 Skor Kuesioner Pada Variabel Rekrutmen.....	82
Tabel 4.6 Skor Kuesioner Pada Variabel Pelatihan Kerja.....	83
Tabel 4.7 Skor Kuesioner Pada Variabel Kinerja Karyawan	84
Tabel 4.8 Tabel Uji Validitas	86
Tabel 4.9 Tabel Uji Reliabilitas	87
Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas	88
Tabel 4.11 Kolmogrov Smirnov Tes.....	91
Tabel 4.12 Regresi Linier Berganda.....	92
Tabel 4.13 Uji Parsial (Uji t).....	94
Tabel 4.14 Uji Signifikan (Uji F).....	95
Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Pelamar PT Enesis Group Batam.....	20
Gambar 1.2 Jumlah Karyawan Diterima dan Tidak Diterima PT Enesis Group Batam	21
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	49
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Enesis Group Batam	75
Gambar 4.2 Grafik Heteroskedastisitas	89
Gambar 4.3 Grafik Histogram	90
Gambar 4.4 Grafik Normal P-Plot <i>Regression Standarized</i>	91

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rumus Slovin.....	54
Rumus 3.2 Mengukur Reliabilitas.....	64
Rumus 3.3 Persamaan Regresi Linier Berganda.....	67
Rumus 3.4 Uji t	68
Rumus 3.5 Uji F	69
Rumus 3.6 Koefisien Determinasi	70



Universitas Putera Batam

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor sentral dalam suatu organisasi untuk membantu dalam mengoperasikan semua kegiatan fungsi operasional. SDM merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, semakin meningkatnya pesaing, ilmu pengetahuan dan teknologi, dunia kerja dan karir mengalami perubahan yang sangat mempengaruhi terhadap suatu perusahaan. Maka dari itu, harus dilakukan pengelolaan SDM yang tepat untuk mencapai keberhasilan serta tujuan dari sebuah organisasi melalui banyaknya usaha yang dilakukan. Kinerja yang baik merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja.

Kinerja setiap karyawan tidak sama hasilnya, karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. Para pekerja di suatu organisasi mulai memikirkan cara yang benar dalam bekerja untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat sehingga diharapkan dapat memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi kinerja dan kemajuan perusahaan. Karena dengan kinerja yang baik antara pemberi kerja dan pencari kerja berada dalam posisi yang saling membutuhkan satu sama lain, bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan bisnis yang dijalani. Di dalam suatu organisasi juga

harus mampu untuk mengelola SDM yang telah dimiliki sehingga dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan untuk kepentingan organisasi.

Selain itu, dilihat dari lingkup internalnya perusahaan akan dihadapkan pada berbagai permasalahan yang didalamnya meliputi kinerja, produktivitas, pelayanan, waktu, lingkungan, perilaku kerja dan sebagainya. Setiap masing-masing perusahaan sangat sadar bahwa SDM merupakan aset utama modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan untuk mencapainya tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan, maka sudah seharusnya dikembangkan dan ditingkatkan secara layak dan adil sehingga dapat melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab. Sebuah perusahaan dalam mengelola SDM dimulai dari proses rekrutmen dan seleksi untuk mencari dan mendapatkan karyawan baru yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi.

Menarik tenaga kerja yang tepat sangat penting untuk kinerja karyawan dalam proses rekrutmen. Rekrutmen merupakan salah satu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan SDM suatu organisasi ataupun perusahaan. Rekrutmen bertujuan mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak yang merekrut untuk memilih atau menyeleksi calon karyawan sesuai dengan *skill*, *knowledge* dan *ability* yang dibutuhkan oleh lembaga atau perusahaan. Rekrutmentasi digunakan sebagai tahapan awal untuk melakukan seleksi tenaga kerja sehingga perlu dilaksanakan dalam mendapatkan karyawan yang diinginkan.

Proses perekrutan bukan suatu kegiatan yang mudah dan sederhana. Proses rekrutmen ternyata sangat kompleks, menyita waktu, dan biaya tidak sedikit serta sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat. Para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran yang diserahkan sesuai standarisasi yang dibutuhkan oleh pihak perusahaan. Hasilnya yaitu sekumpulan pencari kerja dimana para karyawan baru yang akan ke tahap selanjutnya dilakukan pada proses seleksi. Tujuan utama dari perekrutan untuk mendapatkan orang yang tepat untuk mengisi posisi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan berproduktivitas tinggi.

Dalam mengadakan seleksi tenaga kerja, terlebih dulu ditentukan kualifikasi yang harus dimiliki oleh tenaga kerja. Perlu diperhatikan juga kebijaksanaan yang diambil dalam melakukan seleksi itu sendiri. Kebijaksanaan ini harus didasarkan pada kepentingan organisasi atau perusahaan, calon tenaga kerja, dan harus didasarkan pula pada kebijaksanaan pemerintah yang menyangkut masalah ketenagaerjaan. Kepentingan perusahaan atau organisasi dalam seleksi yaitu tercapainya tujuan dari seleksi itu sendiri, yang merupakan suatu keefektifan. Efektif disini berarti bahwa dengan seleksi diperoleh tenaga kerja yang mempunyai kualitas sebagaimana yang diperlukan. Maka dari itu banyak organisasi berfokus pada perekrutan dan berupaya memperhatikan karyawan proaktif yang siap berkontribusi, termotivasi sendiri, dan berpikir ke depan (Rozi & Puspitasari, 2021).

Tahapan selanjutnya ialah proses pelatihan dan pengembangan. Karyawan yang sudah lolos dalam proses rekrutmen dan seleksi akan mendapatkan tahapan pelatihan, tahapan ini sangat penting karena dianggap mampu menumbuhkan dan mengembangkan *skill*, pengetahuan dan kemampuan pegawai yang nantinya akan bekerja disuatu perusahaan. Dalam masa pelatihan awal bagi calon pegawai akan diperkenalkan pada hal-hal umum yang menyangkut organisasi atau perusahaan tersebut mulai dari struktur, *job description* maupun segala peraturan yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan dan memberitahu tugas yang akan diberikan kepadanya.

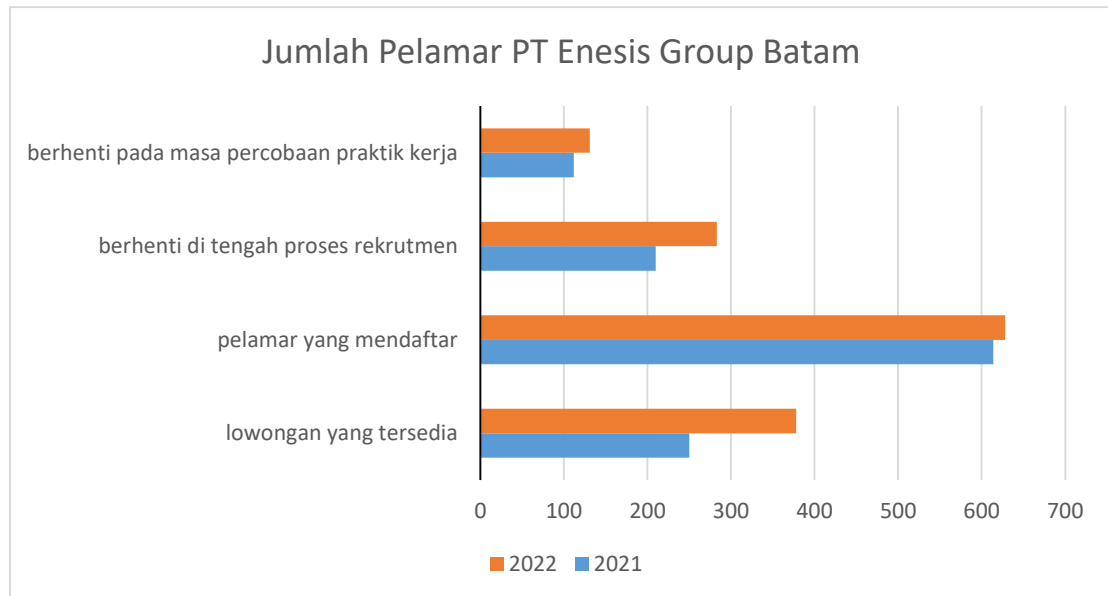
Pelatihan ini digunakan untuk menunjukkan para pekerja agar mereka lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja dalam melaksanakan pekerjaanya. Dengan meningkatnya persaingan dan berkembangnya jaman. Para pekerja dituntut untuk mampu bersaing dan dapat meningkatkan kemampuannya agar tidak tertinggal oleh pesaing. Secara otomatis dengan meningkatnya performa pekerja akan menghasilkan nilai positif pada perkembangan perusahaan. tujuan pelatihan ini agar setiap karyawan dalam situasi kerja dapat memperoleh kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan, mencegah ketertinggalan keterampilan pada semua tingkat organisasi atau perusahaan.

Hal penting lainnya terdapat unsur-unsur pembimbingan karir dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan tersebut, agar mereka siap menerima pekerjaan atau pemberian tugas yang memerlukan keterampilan baru.

Pada dasarnya, kinerja merupakan salah satu kumpulan keseluruhan dari kerja yang ada pada diri pekerja dengan berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Berdasarkan pendapat Jackson dalam (Halawa *et al.* 2021) Perusahaan yang memiliki daya saing tinggi menggunakan pelatihan praktik untuk meningkatkan kemampuan pekerja dalam menerapkan strategi bisnis perusahaan.

PT Enesis Group Batam merupakan perusahaan yang memasarkan produk secara cepat dengan harga pokok yang relatif murah yang biasa dikenal dengan sebutan *fast moving consumer goods* (FMCG) yang berdiri sejak tahun 1988. Dalam melakukan pemasaran dan penjualan langsung yang berhubungan dengan pelanggan dan pihak toko PT Enesis Group Batam melakukan perekrutan dan melakukan pelatihan agar terbiasa melakukan kerja yang baik sesuai dengan peraturan perusahaan. Proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT Enesis Group Batam sudah terbilang efektif peranannya, karena dapat memilih SDM yang tepat sesuai dengan kriteria yang diharapkan perusahaan. Namun, dilihat 2 (dua) tahun terakhir ini mengalami penurunan yang dapat dirasakan oleh pihak perusahaan dalam merekrut karyawan. Ditunjukkan melalui kurangnya peminatan pihak perusahaan terhadap pelamar, karena tidak termasuk kriteria dalam pilihan untuk bekerja di perusahaan PT Enesis Group Batam. Dapat dilihat pada gambar yang

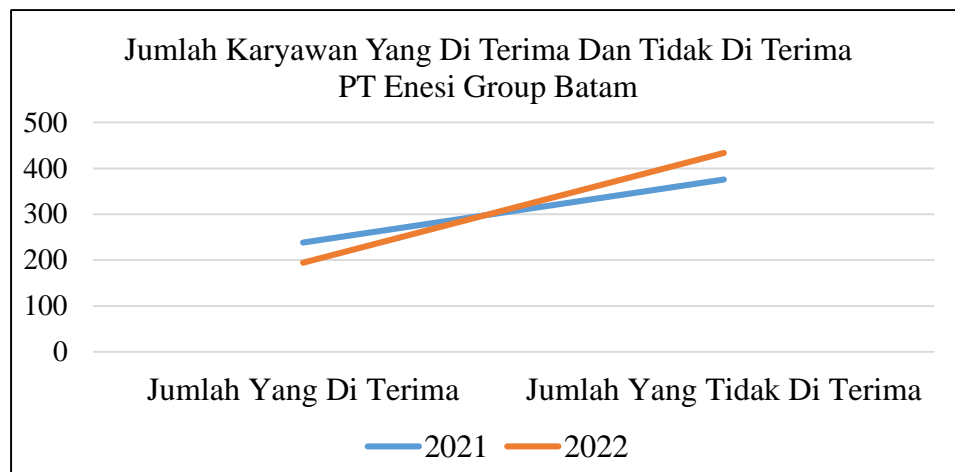
akan di tunjukkan di bawah ini mengenai jumlah pelamar pada PT Enesis Group Batam yang diambil selama 2 (dua) tahun yaitu pada periode 2021 dan 2022.



Gambar 1.1 Data Pelamar PT Enesis Group
Sumber: Data Enesis (2022)

Berdasarkan gambar 1.1 dari hasil yang terlihat pada gambar bahwasannya banyak pelamar yang berminat untuk bekerja pada PT Enesis Group Batam, hal ini dapat membuat pandangan positif terhadap perusahaan. Akan tetapi, dari banyaknya pelamar yang mendaftar, banyak juga yang memutuskan untuk berhenti pada pertengahan proses rekrutmen, hal ini menjadi pertanyaan bagi pihak perusahaan. Tidak hanya pada tahun 2021 terjadi pelamar yang berhenti di tengah proses rekrutmen, melainkan di tahun selanjutnya pada 2022 yang lebih banyak terjadi. Pelamar yang berhenti di pertengahan jalan saat proses rekrutmen bisa saja dikarenakan proses rekrutmen yang di rasa kurang baik ataupun dari kesalahan pihak pelamar itu sendiri yang merasa terbebani untuk pekerjaan yang

akan ditanggung. Berdasarkan jumlah pelamar pada PT Enesis Group Batam, terdapat ketidakseimbangan antara jumlah karyawan yang diterima dan tidak di terima, yaitu sebagai berikut:



Gambar 1.2 Jumlah Karyawan Diterima dan Tidak diterima PT Enesis Group Batam
Sumber: Data Enesis (2022)

Dilihat dari gambar 1.2 melihat jumlah karyawan yang diterima dan tidak diterima pada tahun 2021-2022, bahwa rekrutmen yang dilakukan oleh pihak PT Enesis Group Batam dalam menerima karyawan mengalami penurunan. Pada tahun 2021 rekrutmen karyawan banyak untuk diterima karena masih menjalani kestabilan perekrutan dan yang mendaftarkan diri sesuai dengan kriteria yang diinginkan pihak perusahaan. Sedangkan pada tahun 2022 rekrutmen mengalami penurunan karena adanya ketidaksesuaian dan kestabilan dari pelamar. Hal ini mengakibatkan pekerjaan yang semakin banyak dengan karyawan yang sedikit karena tidak termasuk kriteria yang diinginkan perusahaan.

Selain melakukan rekrutmen, PT Enesis Group Batam juga memberikan pelatihan dan pengembangan agar meningkatkan kemampuan dan penguasaan akan pekerjaannya serta dapat menjadikan karyawan menjadi lebih produktif dan aktif untuk meningkatkan kinerja sebagai kontribusi pelaksanaan tugasnya. Karena pelatihan yang dilakukan penting untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab, kedisiplinan, kerja sama, ketelitian untuk melakukan pekerjaan secara maksimal. Tetapi jika pelatihan tidak terjadwal dengan baik akan ada penurunan kualitas SDM itu sendiri. Maka dari itu, informasi terkait apakah sudah sesuai dengan tujuan yang diinginkan serta juga terkait proses kerja karyawan yang di rekrut, apakah masih perlu perbaikan atau sudah berjalan baik. Hasil pelatihan ini dapat bermanfaat guna melakukan penilaian dan evaluasi kinerja organisasi atau perusahaan.

Tabel 1.1 Hasil Akumulatif Penilaian Pelatihan PT Enesis Group Batam Tahun 2021-2022

Pelatihan yang dilaksanakan	2021			2022		
	Bobot (%)	Nilai Pencapaian rata-rata	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Pencapaian Rata-rata	Skor (%)
1. Pelatihan Kedisiplinan	20	88	17,6	20	80	16
2. Pelatihan Promosi dan Penjualan	20	85	17	20	80	16
3. Pelatihan kerjasama	20	87	17,4	20	78	15,6
4. Pelatihan Ketelitian <i>Display</i> (FIFO)	20	90	18	20	80	16
5. Pelatihan Penanganan Konsumen Komplain	20	78	15,6	20	75	15
Total	100	428	85,6	100	393	78,6

Sumber: Data Enesis (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 melalui penilaian rata-rata pelatihan yang dilakukan pada PT Enesis Group Batam tahun 2021-2022 mengalami penurunan. Mulai dari pelatihan kedisiplinan yang menurun 1,6%, pelatihan promosi dan penjualan 1%, pelatihan kerjasama 1,8%, pelatihan ketelitian *Display First IN First Out* (FIFO) 2%, dan terakhir pelatihan penanganan konsumen komplain 0,6%. Dengan persentase rata-rata penurunan sebesar 7%. Hal ini menandakan pelatihan yang dilakukan oleh pihak perusahaan tidak berjalan dengan baik. Jika pelatihan yang dilaksanakan tidak dapat diikuti oleh karyawan dengan baik dapat mengganggu kinerja karyawan untuk kedepan, hal ini yang memungkinkan karyawan bekerja tidak produktif dan tidak mencapai target perusahaan yang diinginkan.

Penelitian antara rekrutmen dan pelatihan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan telah menjadi perhatian penting oleh akademisi, karena rekrutmen dan pelatihan kerja merupakan pion untuk kemajuan perusahaan yang diteliti oleh peneliti yang berbeda sebelumnya (Efendi & Winenriandhika, 2021; Milati, 2021; Iir Abdul Haris *et al.*, 2020). Dengan menggunakan teknik penelitian yang berbeda dari peneliti terdahulu, dengan menampilkan hasil penelitian bahwa rekrutmen dan pelatihan berpengaruh positif dan tidak menjelaskan berpengaruh signifikan antara rekrutmen dan pelatihan kerja berdampak kepada kinerja karyawan, sehingga memberikan sedikit bukti tentang mengapa dan bagaimana rekrutmen dan pelatihan secara nyata dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berlandaskan uraian diatas dan kenyataan yang berada di lapangan karena penelitian ini penting dilakukan, agar perusahaan dapat mengetahui adanya

pengaruh yang signifikan dari rekrutmen dan pelatihan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian penulis memiliki ketertarikan guna melaksanakan penelitian terkait “Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Enesis Group Batam” lebih lanjut dari penelitian sebelumnya.

1.2. Identifikasi Masalah

Menurut latar belakang permasalahan tersebut maka identifikasi permasalahan yang dibuat yaitu:

1. Rekrutmen tidak berjalan dengan lancar yang disebabkan banyaknya kriteria yang diharapkan.
2. Pelatihan belum sepenuhnya dimengerti oleh karyawan dan menyebabkan kinerja yang tidak produktif sesuai peraturan perusahaan.
3. Pelatihan yang diadakan belum berjalan secara teratur dan terjadwal sehingga menurunkan performa karyawan dan tidak dapat dijalankan dengan baik.

1.3. Batasan Masalah

Batasan permasalahan yang akan dibuat dalam penelitian ini yaitu:

1. Dalam hal ini, peneliti memberikan batasan terhadap variabelnya yakni hanya mempergunakan satu variabel terikat meliputi kinerja karyawan serta dua variabel bebas meliputi rekrutmen dan pelatihan kerja, karena waktu penelitian, sarana, dan prasarana yang terbatas.
2. Penelitian ini akan dilakukan terhadap bagian pemasaran dan sales di PT Enesis Group Batam.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijabarkan maka dapat ditarik rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah rekrutmen dapat berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Enesis Group Batam?
2. Apakah pelatihan kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Enesis Group Batam?
3. Apakah rekrutmen dan pelatihan kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Enesis Group Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pembahasan pada latar belakang masalah dan perumusan masalah yang dijabarkan, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk memahami apakah rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT enesis Group Batam
2. Untuk memahami apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT enesis Group Batam
3. Untuk memahami apakah rekrutmen dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Enesis Group Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki berbagai manfaat yang meliputi manfaat praktis dan manfaat teoritis, antara lain:

1.6.1. Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharap bisa berguna sebagai tambahan pengetahuan mengenai rekrutmen, pelatihan kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini diharap bisa dijadikan sumber bahan kajian pada ilmu manajemen, terkhusus dalam bidang sumber daya manusia.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan serta bahan masukan bagi PT Enesis Group Batam. Terkait dengan pengambilan keputusan dari proses rekrutmen, pelatihan kerja itu sendiri. Agar kinerja karyawan semakin baik.

2. Bagi Penulis

Diharap bisa menjadi tambahan wawasan dan pengetahuan secara lebih mendalam yang tidak di dapat selama perkuliahan tentang kemajuan SDM dan peningkatan kualitas dari SDM itu sendiri. Yang di pada saat penelitian langsung ke lapangan.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Memberikan contoh atau wawasan dalam melakukan persiapan diri untuk rekrutment di lingkungan perusahaan, menjadi karyawan yang mampu menerima materi yang dilatih untuk kinerja kedepan yang lebih baik.

4. Bagi Universitas Putera Batam

Dari hasil penelitian yang dilaksanakan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat dan baik bagi peneliti-peneliti di masa yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu proses menarik kandidat yang dapat memberikan kontribusi kepada organisasi tertentu. Model rekrutmen dan menyeleksi adalah bagian penting dari keseluruhan proses alokasi sumber daya organisasi yang memungkinkan individu untuk mengisolasi dan menguji orang-orang yang diperlukan untuk mempertahankan dan mendominasi organisasi dalam jangka pendek dan menengah (Abbasi *et al.*, 2022). Banyak organisasi gagal mencapai tujuan mereka meskipun memiliki sumber daya bahan, teknologi, dan perangkat lain, seperti peralatan dan pembiayaan.

Alasan kegagalan dalam proses rekrutmen dalam banyak kasus karena kurangnya elemen manusia dalam organisasi semacam itu yang mampu mengelola dan menginvestasikan sumber daya ini secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini terutama terjadi dalam penciptaan keunggulan kompetitif bagi organisasi yang membedakannya dari yang lain dan mempertahankan keberadaan dan kelanjutannya. Karyawan saat ini menjadi semakin peduli dengan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan keluarga mereka dan mereka dikatakan sangat menghargai organisasi yang membantu mereka mencapai keseimbangan. Menurut Ratnati (2019) mengungkapkan

bahwa rekrutmen adalah segmen utama untuk menarik dan mempertahankan pekerja yang berpengalaman dan terampil. Dengan cara yang sama mengusulkan luasnya prosedur yang diperlukan untuk waktu perekrutan dan seleksi untuk perekrutan karyawan baru. Dalam hal ini dapat disimpulkan jika rekrutmen merupakan titik awal bagi perusahaan dalam menentukan usaha yang akan di kembangkannya dalam memilih SDM.

2.1.2. Tujuan Rekrutmen

Tujuan utama rekrutmen adalah untuk memperoleh jumlah karyawan yang memadai untuk tugas-tugas yang dilakukan oleh organisasi, yang dicirikan oleh fitur-fitur yang memungkinkan organisasi mencapai hasil yang diharapkan di tempat dan waktu tertentu. Rekrutmen ini harus berkontribusi untuk mencakup masa kini dan masa depan, selain kekurangan staf yang diperkirakan atau acak (Sobocka-Szczapa, 2021).

2.1.3. Fungsi Rekrutmen

Rekrutmen harus melakukan tiga fungsi dasar: informasional, motivasional, dan seleksi (Sobocka-Szczapa, 2021).

- 1) Informasional, yang terdiri dari menyampaikan persiapan informasi yang benar bahwa organisasi mencari orang yang mau bekerja. Informasi ini harus komprehensif dan bermanfaat bagi kandidat yang memutuskan apakah akan melamar pekerjaan di posisi yang ditawarkan (Sobocka-Szczapa, 2021).

- 2) Motivasional, merupakan suatu hal mendorong, mendukung perilaku seseorang untuk melakukan suatu tindakan karena adanya kemauan dan kesediaan bekerja. Dalam hal ini terdapat motivasi eksternal dan internal. Untuk motivasi eksternal mereka mencari imbalan atau persetujuan dan menghindari sanksi, sebaliknya motivasi internal datang dari dalam diri karyawan termasuk unsur intrinsik yang mengharuskan karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai tugasnya (Graves & Sarkis, 2018).
- 3) Seleksi, merupakan proses dalam memilih individu dengan kualifikasi yang tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan di suatu organisasi. Menurut *Business Riview* dalam (Bergqvist & Tisell, 2022) menyarankan bahwa untuk menemukan kandidat yang tepat dalam seleksi karyawan proses di pasar yang kompetitif, perusahaan harus menargetkan potensi lebih dari pengalaman.

2.1.4. Indikator Rekrutmen

Beberapa indikator rekrutmen menurut Ellyta Yullyanti dalam (Rozario *et al.*, 2019):

1. Metode Rekrutmen

Adapun beberapa metode dari rekrutmen itu sendiri, yaitu:

- a. Metode tertutup, yaitu pelaksanaan rekrutmen di kalangan terbatas, hanya untuk karyawan dan orang-orang tertentu saja.
- b. Metode terbuka, yaitu pelaksanaan rekrutmen yang diumumkan melalui iklan di media massa. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan banyak

lamaran, sehingga kesempatan memperoleh karyawan yang baik dan andal menjadi lebih besar.

2. Prosedur

Beberapa tahapan proses rekrutmen antara lain:

- a. Mengidentifikasi jabatan yang kosong beserta jumlah karyawan
- b. Menganalisa jabatan
- c. Menentukan lokasi pencarian kandidat
- d. Memilih metode rekrutmen
- e. Memanggil kandidat terbaik

3. Dasar Perekrutan

- a. Analisis Jabatan, yaitu suatu bentuk untuk membedakan pekerjaan yang satu dengan lainnya.
- b. Uraian Jabatan, yaitu rincian berupa pekerjaan yang akan dilakukan.
- c. Persyaratan Jabatan, yaitu hal yang berhubungan dengan pengalaman kerja atau kriteria yang termasuk ke dalam suatu jabatan.
- d. Kualifikasi Jabatan, yaitu persyaratan mendasar dalam syarat administrasi dari keterampilan bekerja atau dari pelatihan yang di dapat.

4. Sumber Perekrutan

- a. Sumber rekrutmen internal, merupakan penarikan pekerja yang sudah berpengalaman sebelumnya baik dari perusahaan itu sendiri atau perusahaan lain.

- b. Sumber rekrutmen eksternal, yaitu penarikan pekerja dari luar yang tidak memiliki pengalaman dapat disebarkan dengan membuat pengumuman penerimaan pekerja.

2.1.5. Risiko Rekrutmen

Risiko dalam aktivitas organisasi terutama mengacu pada kemungkinan kegagalan dalam aktivitas yang dilakukan. Secara khusus, ini terkait dengan terjadinya peristiwa yang terlepas dari subjek yang berfungsi, yang tidak dapat diramalkan secara tepat dan akibatnya dicegah. Peristiwa tersebut dapat mempengaruhi penurunan hasil yang bermanfaat pada peningkatan pengeluaran, yang membuat tindakan secara keseluruhan atau sebagian efektif, bermanfaat atau ekonomis.

Inti dari risiko dalam manajemen sumber daya manusia adalah bahaya yang dihasilkan dari metode manajemen, yaitu kesalahan yang dibuat dalam proses ini. Risiko karakter mikro-organisasi dan mikro-sosial, terkait dengan keterlibatan dalam kondisi yang tidak pasti (Sobocka-Szczapa, 2021).

Kesalahan yang paling umum meliputi:

1. Tidak melakukan pendekatan pada saat proses rekrutmen (mencurahkan terlalu sedikit waktu untuk itu, mengandalkan kesempatan). ini menimbulkan risiko besar untuk membuat keputusan yang salah, yang dapat berdampak pada kualitas tim kerja dan, akibatnya, pengembangan lebih lanjut perusahaan di masa depan.

2. Kurangnya rencana mengenai permintaan staf memiliki pengaruh pada peningkatan risiko dalam proses rekrutmen, yang akibatnya tidak berkontribusi pada kegiatan sistematis di bidang ini. Kebutuhan perekrutan muncul secara tidak terduga dan harus segera dipenuhi.
3. Kurangnya deskripsi pekerjaan dan kurangnya persiapan profil kandidat, yang dapat meningkatkan risiko kegagalan prosedur rekrutmen.
4. Tidak mengidentifikasi sumber yang tepat dari mana seseorang dapat memperoleh karyawan dengan paling efisien dan murah. Jika membuat pilihan yang salah, ada risiko bahwa banyak orang akan datang ke pekerjaan tanpa kualifikasi. Kegagalan proses rekrutmen mungkin karena mencari karyawan pada waktu, yang tidak diragukan lagi memperpanjang prosedur.
5. Penggunaan perangkat lunak khusus juga merupakan faktor risiko dalam proses rekrutmen. Dengan perangkat lunak perekrutan bisa jauh lebih cepat. Namun, harus ditentukan di satu sisi oleh kesesuaian untuk prosedur yang dirumuskan.

Menurut Abbasi *et al.* (2022) dengan mempertimbangkan proses rekrutmen dapat mengklasifikasikan jenis risiko dalam perekrutan, diantaranya:

1. Perkiraan kebutuhan personel yang tidak tepat, baik dari segi kuantitas maupun kualitas;
2. Pemilihan sumber dan metode rekrutmen yang salah;

3. Kekurangan dalam dokumentasi dan salah tafsir atas informasi yang terkandung di dalamnya.

2.1.2. Pelatihan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan didefinisikan sebagai kegiatan terencana yang diambil oleh organisasi untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan kerja, serta meningkatkan sikap dan perilaku karyawan yang konsisten dengan tujuan organisasi. Program pelatihan dan pengembangan penting untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang terampil dan kompeten. Pelatihan adalah suatu proses untuk membentuk dan membekali pegawai dengan menambah keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan perilaku, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat, efektif dan dapat dilakukan secara rasional (Niati *et al.*, 2021). Dalam arti sempit, dengan diberikan pelatihan, karyawan akan mendapatkan pengetahuan khusus dan dapat melatih keterampilan yang nantinya dapat digunakan dalam pekerjaan Saputra dalam (Niati *et al.*, 2021).

Menurut Hajjali (2021) pelatihan karyawan merupakan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan mencegah organisasi menghadapi karyawan yang tidak kompeten, terutama dalam masalah disiplin dan karyawan dengan keterampilan yang ketinggalan zaman. Pelatihan adalah suatu usaha organisasi yang sengaja dilakukan untuk

meningkatkan kinerja saat ini dan yang akan datang dengan cara meningkatkan kapabilitas. Dapat disimpulkan jika pelatihan kerja merupakan pengembangan dalam melakukan hal yang lebih baik atau hal yang baru diajarkan agar dapat menjadi pekerja yang kompeten yang meningkatkan kinerjanya.

2.1.2.2. Tujuan Pelatihan Kerja

Milati (2021) menjelaskan bahwasanya pelatihan memiliki tujuan guna memperbaiki penugasan teknik melaksanakan kerja dan keterampilan dalam rentang waktu yang cepat. Sehingga pelatihan dan pengembangan pada hakekatnya ialah mengembangkan keterampilan dan kemampuan serta memperluas cakrawala pengetahuan yang diharap bisa dimiliki oleh pemegang jabatan supaya bisa menjalankan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

Simamora dalam Milati (2021) menjelaskan bahwasanya tujuan dari penelitian sebagai berikut:

1. Memperbaiki kinerja karyawan
2. Memutakhirkan keterampilan para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaannya
4. membantu memecahkan masalah operasional
5. mempersiapkan karyawan untuk promosi yang mengorientasikan

karyawan untuk organisasi

6. memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

2.1.2.3. Manfaat Pelatihan Kerja

Pelatihan dan pengembangan pada dasarnya ialah sebuah cara supaya karyawan yang ada dalam sebuah organisasi dapat melaksanakan kewajiban dan tugasnya dengan sebaik mungkin, dengan semakin cakap dan ahlinya seseorang maka akan memiliki implikasi positif bagi perusahaannya. Dimana manfaat tersebut tidak hanya dirasakan perusahaan, namun juga karyawan itu sendiri. Karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan mudah sehingga bisa merasa nyaman dan tenang.

Suprihanto dalam (Milati, 2021) menyebutkan bahwasanya manfaat pelatihan dan pengembangan karyawan, meliputi:

1. Berkurangnya pengawasan yakni semakin karyawan mempercayai kemampuannya sendiri, maka akan disadari kemauan dan kemampuan kerja tersebut membuat pengawas tidak begitu dibebani agar tiap waktu harus melakukan pengawasan.
2. Berkurangnya angka kecelakaan yakni selain berkurangnya kemauan, kemampuan, serta pengawasan tersebut lebih banyak menghindarkan karyawan dari kecelakaan dan kesalahan ketika kerja.
3. Kenaikan moral kerja yakni jika pelaksana pelatihan dan pengembangan berdasarkan tingkatan kebutuhan yang terdapat dalam

organisasi maka akan terbangun sebuah kerja yang harmonis dan dengan kerja yang meningkat.

4. Kenaikan produktivitas baik kualitas ataupun kuantitas, mutu tenaga kerja dengan pelatihan dan pengembangan akan lebih banyak sedemikian rupa sehingga bisa meningkatkan produktivitas dari segi mutu ataupun jumlah.
5. Kenaikan stabilitas dan fleksibilitas tenaga kerja, stabilitas dalam hubungannya dengan jumlah dan mutu produksi, fleksibilitas dalam hubungannya dengan mengganti sementara karyawan yang tidak hadir dan keluar.
6. Mengembangkan kebutuhan pribadi, pada dasarnya perusahaan mengadakan pelatihan dan pengembangan adalah memenuhi kebutuhan organisasi atau perusahaan sekaligus memenuhi kebutuhan perkembangan atau pertumbuhan pribadi karyawan.

2.1.2.4. Indikator Dalam Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara dalam (Efendi & Winenriandhika, 2021) menjelaskan bahwa ada 5 (lima) indikator pelatihan meliputi instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan. Dapat dijabarkan sebagaimana:

1. Instruktur, yaitu seorang atau beberapa orang yang akan menjadi contoh teladan yang baik. Merupakan suatu bagian penting dari strategi pembelajaran agar tujuan yang ingin dicapai membuahkan hasil yang baik dan selalu tertanam pada diri karyawan yang diberikan contoh.

2. Peserta, dalam hal ini peserta merupakan orang atau sekelompok orang yang mengikuti pelatihan sesuai yang ditentukan oleh perusahaan. kesempatan yang diberikan kepada karyawan yang diadakan perusahaan akan membantu peserta yang telah melalui program pembinaan untuk lebih mengembangkan keterampilan.
3. Materi, merupakan materi atau kurikulum yang akan dipelajari dalam melakukan kegiatan pelatihan SDM yang diadakan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.
4. Metode, merupakan suatu program yang digunakan pada perusahaan guna melaksanakan program dari pelatihan.
5. Tujuan, hal ini merupakan suatu rencana dari aksi penetapan sasaran yang sudah ditentukan, yang dapat terlaksana dari hasil pelatihan yang dilaksanakan.

2.1.2.5. Hambatan Pelaksanaan Pelatihan Kerja

Hambatan di dalam pelaksanaan program pelatihan biasanya merupakan faktor penghalang bagi organisasi dalam melaksanakan rancangan program pelatihan. Dilihat dari segi pentingnya pelatihan, hal ini sangat tidak diinginkan oleh semua pihak yang terlibat didalam pelaksanaan pelatihan.

Menurut Efendi & Winenriandhika (2021) hambatan dalam proses pelaksanaan pelatihan, antara lain:

1. Tidak adanya kebijaksanaan yang luas dan komprehensif yang bersifat lengkap.
2. Tidak adanya penilaian yang dilaksanakan yang bisa dijadikan dasar perencanaan untuk pelatihan yang berikutnya.
3. Penunjukan peserta tidak berdasarkan analisis kebutuhan.
4. Tujuan program pelatihan tidak jelas akan kompetensi yang dicapai/terlalu umum.
5. Kurikulum pelatihan tidak jelas.
6. Metodologi pelatihan kurang tepat alat peraga/media pembelajaran yang kurang memadai.
7. Bahan pelatihan banyak diadopsi dari luar negeri kadang-kadang tidak sesuai dengan kebutuhan instansi/organisasi pengirim.
8. Pelatih-pelatih kurang dikembangkan.
9. Pelatih-pelatih yang baik kurang tertarik pada lembaga-lembaga pelatihan karena tidak adanya pola karir.
10. Dan suatu sistem tindak lanjut (*follow-up*) yang tepat tidak ada.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja karyawan dirasakan sesudah pekerja mendapatkan kepuasan pada pekerjaannya, mengingat fakta bahwa kebutuhan pekerja dipenuhi secara keseluruhan. Jika kinerja karyawan belum terpenuhi

sebagaimana mestinya, pemenuhan pekerjaan tidak akan tercapai dan pada dasarnya eksekusi yang representatif akan sulit dibentuk. Setiap individu yang bekerja dengan giat didorong oleh suatu niat. Proses berpikir pada dasarnya berasal dari individu atau pada dasarnya bahwa kekuatan yang mendorong seseorang untuk benar-benar terikat dalam pekerjaannya bergantung pada hubungan yang sesuai antara apa yang diinginkan atau diperlukan dari konsekuensi pekerjaan dan seberapa banyak perusahaan akan memberikan pemenuhan pada kerinduannya sebagai *trade-off* untuk pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Kinerja karyawan berasal dari kata prestasi kerja atau pencapaian sejati yang dicapai oleh seorang individu (eksekusi kerja atau kerja nyata). Kinerja dapat mempengaruhi organisasi atau perusahaan. Semakin baik prestasi yang ditunjukkan oleh perwakilan akan sangat berguna dalam peningkatan asosiasi atau organisasi.

Sebagaimana ditunjukkan oleh Gozal *et al.* (2021) kinerja merupakan konsekuensi dari pekerjaan yang berkualitas dan besaran yang dicapai oleh seorang pekerja dalam menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikannya. Sementara itu, menurut Mada (2019) kinerja adalah efek samping dari pekerjaan dalam kualitas dan jumlah yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan kewajibannya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mengingat gagasan kinerja dari sebagian penilaian dari beberapa ahli tersebut, dapat diberikan kesimpulan jika kinerja adalah konsekuensi dari

pekerjaan yang dicapai oleh pertemuan dalam suatu perusahaan sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja kerap menjadi masalah di tiap perusahaan atau organisasi, kinerja yang menurun tidak hanya muncul tanpa sebab. Adapun berbagai faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja (Sugiono *et al.*, 2021), meliputi:

1) Kapasitas Kemampuan

Kapasitas kemampuan meliputi kemungkinan kapasitas (tingkat kecerdasan) dan kapasitas realitas (informasi dan kemampuan). Ini menyiratkan bahwa perwakilan yang memiliki tingkat kecerdasan yang lebih baik dari yang diharapkan dengan perusahaan yang cukup untuk situasi mereka dan berbakat dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, mencapai kinerja normal akan lebih sederhana.

2) Inspirasi Motivasi

Inspiratif dibentuk dari mentalitas seorang pekerja dalam mengelola keadaan kerja. Inspirasi adalah kondisi yang membuat para pekerja bersemangat dalam menyelesaikan kewajiban mereka dan berusaha untuk mencapai pencapaian pekerjaan terbesar.

Elemen yang berbeda menggabungkan variabel lingkungan *internal* dalam perusahaan, elemen faktor luar, dan variabel karyawan interior atau

pekerja yang menurut seperti yang ditunjukkan oleh Hajiali (2021) setiap elemen ini dipahami sebagai berikut:

1. Elemen internal pekerja. Faktor-faktor dari dalam pekerja yang merupakan elemen inheren sejak lahir dan faktor-faktor saat ia mengalami perkembangan. Faktor alam seperti kemampuan, kualitas individu, serta kondisi fisik dan mental. Untuk sementara, elemen-elemen yang diperoleh misalnya, kualitas, jumlah, keandalan, kecukupan, kebebasan, dan tanggung jawab kerja.
2. Elemen lingkungan dalam perusahaan. Dalam melakukan kewajibannya, pekerja membutuhkan bantuan perusahaan tempat ia bekerja. Bantuan ini seperti dukungan yang dapat membantu secara signifikan mempengaruhi tinggi dan rendahnya pekerja. Bertentangan dengan norma, jika kerangka gaji dan lingkungan kerja perusahaan buruk kinerja karyawan akan berkurang. Variabel dalam asosiasi lainnya menggabungkan metodologi hierarkis, dukungan aset yang penting untuk melakukan pekerjaan, serta eksekutif dan kompensasi.
3. Variabel lingkungan luar perusahaan. Variabel lingkungan luar perusahaan adalah kondisi, kesempatan atau keadaan yang ada di lingkungan luar perusahaan yang memengaruhi kinerja karyawan.

2.1.3.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Afandi (2018) indikator kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas, adalah hasil dari berbagai macam unit ukuran yang terhubung dengan sifat atau kualitas hasil kerja yang dapat dikomunikasikan dalam ukuran angka ataupun rekan-rekan nomor lainnya.
2. Kuantitas adalah hasil dari berbagai macam unit ukuran yang terhubung dengan kuantitas hasil kerja yang dapat dikomunikasikan dalam ukuran angka ataupun timbal balik angka yang berbeda.
3. Kemahiran dalam menyelesaikan usaha aset yang berbeda dengan cerdas dan dengan cara yang cerdas.
4. Disiplin kerja dalam konsistensi dengan peraturan dan pedoman yang berlaku.
5. Inisiatif adalah kapasitas untuk memilih dan pernah mencari tahu tanpa diberitahu, memiliki opsi untuk menemukan bagaimana seharusnya diperlakukan sesuatu yang dekat, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal terlepas dari kenyataan bahwa keadaannya terasa semakin merepotkan.

2.1.3.4. Prinsip Penilaian Kinerja

Kawiana (2018) menjelaskan bahwasanya kinerja memiliki beberapa standar yaitu meliputi:

1. Merinci kinerja dan pemeriksaan fluktuasi harus dilaksanakan secara berkelanjutan.
2. Mengkarakterisasi eksekusi dalam perasaan hasil kerja seperti apa yang diharapkan yaitu cara administrator dan atasan guna membuat tugas kerja mereka berfungsi.
3. Hasil *Output* memberikan premis guna meletakkan tanggung jawab hasil untuk memutuskan jumlah pengerahan tenaga.
4. Hasil kinerja yang perlu ditetapkan untuk semua pekerjaan yang dapat diukur.
5. Pekerjaan yang tidak diperkirakan harus dibatasi ataupun bahkan dimusnahkan.
6. Pekerjaan yang tidak bisa diperkirakan ataupun dievaluasi serta tidak bisa diawasi dengan alasan bahwa, tidak ada data yang bersifat objektif guna memutuskan nilainya.
7. Semua tindakan kerja kritis perlu diperkirakan.
8. Pengungkapan yang terus-menerus membuatnya dapat mengatasi kesalahan dengan cepat.
9. Kegiatan perbaikan yang nyaman sangat diperlukan untuk kontrol yang layak.

2.1.3.5. Evaluasi Kinerja

Seperti yang ditunjukkan oleh Afandi (2018) penilaian kinerja bersifat evaluatif terhadap jenis, perilaku, atau pencapaian individu sebagai alasan

pilihan dan rencana peningkatan staf. Menurut Silly dalam (Mada, 2019) bahwa evaluasi presentasi terdiri dari langkah-langkah mulai dari mengeksplorasi dan mensurvei pekerjaan dari karyawan, mencatat penilaian dan memberikan kritik kepada pekerja.

Pendekatan penilaian kinerja sebagaimana ditunjukkan oleh Preliminary *et al.* (2020) bahwasanya pendekatan penilaian kinerja dirujuk meliputi:

1. Pendekatan kemungkinan. Metodologi alam, perilaku, dan hasil sepenuhnya masuk akal untuk dipergunakan dalam keadaan tertentu. Dengan demikian, pendekatan kemungkinan disarankan yang terus-menerus disesuaikan dengan keadaan tertentu yang menciptakan.
2. Pendekata menuju hasil. Pendekatan ini berpusat pada item atau konsekuensi dari upaya individu. Dengan kata lain pendekatan hasil di sekitar apa yang sekarang diselesaikan oleh tiap orang. Melibatkan standar hasil seperti, seorang *supervisor* bisa diputuskan sesuai dengan jumlah yang disampaikan sebelumnya serta biaya pembuatan per-*unit*.
3. Metodologi Sosial. Akan sulit untuk mengenali hasil spesifik yang dapat dikaitkan dengan kegiatan pekerjaan, terutama dengan asumsi tugas tunggal pekerja penting yang bagiannya dari usaha kelompok. Kerja kelompok mungkin dapat dievaluasi, namun komitmen setiap bagian merepotkan atau sulit untuk dikenali dengan lebih jelas. Dalam kasus seperti itu, tidak standar bagi pihak manajemen untuk memiliki opsi dalam menilai cara berperilaku pekerja. Misalnya, cara berperilaku *supervisor*

yang dapat dimanfaatkan untuk penilaian kinerja misalnya, keandalan dalam mengirimkan laporan bulan ke bulan ataupun mungkin gaya inisiatif yang dilakukan.

4. Pendekatan alami. Pendekatan ini berkaitan dengan evaluasi kualitas atau sifat orang tersebut. Sifat biasanya diperkirakan sebagai penggerak, kecepatan dalam memutuskan, dan ketergantungan. Meskipun demikian, meskipun metodologi karakteristik ini umumnya digunakan oleh seorang direktur, pihak berwenang tentang masalah ini setuju, metodologi kualitas adalah metodologi yang paling rentan dan tidak benar-benar luar biasa karena maknanya ganda pada kinerja yang sebenarnya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian yang dilaksanakan maka dicantumkan dari berbagai penelitian terdahulu yang bisa menjadi bahan pendukung penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Ratnati (2019)	Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Atlet pada PB Djarum Indonesia	Metode yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif.	Penulis menyatakan bahwa kinerja atlet berhubungan kuat dengan pelatihan dimana pelatih sudah berpengalaman dan benar-benar menguasai materi pelatihan serta fasilitas pelatihan dengan baik.

Tabel 2.1 Lanjutan

2	Tamin (2020)	Pengaruh Rekrutmen, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia (Studi Pada Wilayah DKI Jakarta)	Metode penelitian yang digunakan yaitu metode analisis regresi berganda dengan pendekatan kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rekrutmen, motivasi, dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia, baik secara parsial maupun simultan/bersama-sama.
3	Rozi & Puspitasari (2021)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang	Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis.	uji hipotesis. Hasil penelitian ini pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 47,9%
4	Hermawati <i>et al.</i> (2021)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten	Metode yang digunakan adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif.	Hasil penelitian ini adalah bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,500 + 0.563X_1$

Tabel 2.1 Lanjutan

5	Iir Abdul Haris <i>et al.</i> (2020)	Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Danamon Indonesia Tbk.	metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang diperoleh dari laporan tahunan perusahaan yang sudah dipublikasikan di website PT. Bank Danamon Indonesia Tbk.	Hasil penelitian ini menunjukkan faktor rekrutmen dan pelatihan sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga faktor rekrutmen dan pelatihan harus diperhatikan.
6	Halawa <i>et al.</i> (2021)	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan	Metode penelitian menggunakan kuantitatif. Dan teknik sampling yang digunakan adalah sampling random.	Dan teknik sampling yang digunakan adalah sampling random. Berdasarkan hasil menyatakan jikalau komunikasi, pelatihan, dan kompetensi secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Mayangsari (2019)	Pengaruh Rekrutmen Nepotisme Dan Kompensasi Melalui Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Batik Gondho Arum Banyuwangi	Penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai explanatory research, dengan data kualitatif yang dikuantitatifkan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen nepotisme dan kompensasi berpengaruh positif terhadap budaya organisasi. Rekrutmen nepotisme, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Lanjutan

8	(Yimam, 2022)	<i>Impact of training on employees performance: A case study of Bahir Dar university, Ethiopia</i>	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan cross sectional survei digunakan untuk mengumpulkan data dari sampel populasi.	Hasil menunjukkan bahwa desain pelatihan, penilaian kebutuhan pelatihan, gaya penyampaian pelatihan dan evaluasi pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	(Usman & Setiawan, 2020)	<i>Effect Of Recruitment, Selection, Training, And Placement On Performance Of Employee (In Era Industri 4.0)</i>	Peneliti menggunakan teknik SEM dan aplikasi Smart PLS 3.0 untuk mengolah data	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan memiliki persentase pengaruh tertinggi sedangkan seleksi menunjukkan pengaruh dengan persentase terendah.

2.3. Kerangka Pemikiran

4.3.1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam sebuah organisasi kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan utama yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia adalah modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan. Salah satu cara perusahaan untuk menemukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional yaitu dengan melakukan rekrutmen. Menurut Ivancevich dalam (Tamin, 2020) rekrutmen adalah sekumpulan kegiatan organisasi yang digunakan untuk menarik calon karyawan yang memiliki kemampuan dan sikap yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Rekrutmen yang sesuai dengan *Job Description* diharapkan mampu

menemukan karyawan yang berkompeten dengan kinerja yang baik, dan diharapkan meningkatkan produktivitas perusahaan.

4.3.2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam sebuah organisasi kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan utama yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia adalah modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan. Pelatihan adalah suatu proses kegiatan untuk mengajarkan pada karyawan seperti keahlian, pengetahuan, pengalaman secara sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan keterampilan sesuai bidang pekerjaan yang akan dilakukan karyawan tersebut.

Menurut Sukoco *et al.* (2020) mengenai pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian atau pengetahuan tertentu. Pelatihan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam menghadapi secara langsung calon nasabah. Tentu pelatihan karyawan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

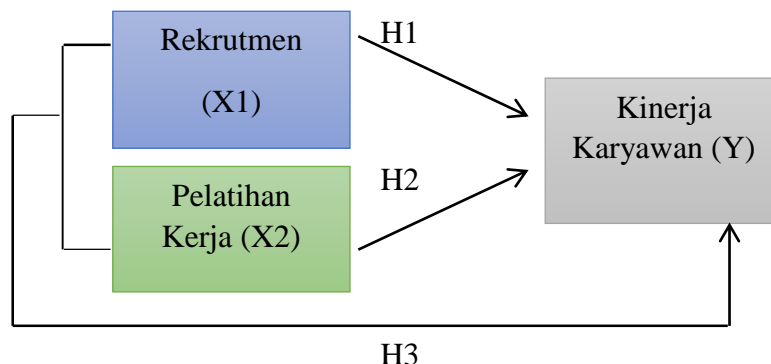
4.3.3. Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Rekrutmen merupakan langkah awal untuk menentukan perusahaan untuk kedepannya. Hal ini diyakini bila rekrutan yang dipilih dapat menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya, maka perusahaan dinyatakan berhasil dalam memilih karyawan yang berkualitas. Tetapi jika rekrutan yang dipilih tidak bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan tidak mampu melakukan sesuai hal yang ditentukan, maka perusahaan dianggap

gagal dan tidak dapat menyeleksi karyawan sesuai tujuan perusahaan. Tanggung jawab untuk menyeleksi ini yang dapat memberatkan perusahaan karena akan menentukan kinerja karyawan kedepannya bagi perusahaan.

Pengetahuan dan hal yang di kembangkan oleh perusahaan untuk karyawan merupakan langkah untuk tanda bahwasannya perusahaan dapat menata dan melatih karyawan menjadi lebih baik, sehingga karyawan tidak bosan dalam melakukan pekerjaan dan tidak lupa terhadap proses yang harus dijalani dalam pekerjaannya. Inovasi dari pelatihan kerja yang dilakukan merupakan tuntutan untuk perusahaan, yang akan menentukan kualitas dari hasil pekerjaan karyawan apakah sudah mencapai target perusahaan yang diinginkan ataukah perlu dilakukan evaluasi kembali untuk keberlangsungan perusahaan kedepannya.

Secara garis besar dari keterangan yang dijelaskan diatas, kerangka berpikir dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Peneliti (2022)

2.4. Hipotesis

Hipotesis ialah rumusan jawaban sementara pada sebuah permasalahan yang dimaksudkan sebagai tuntutan sementara dalam penyelesaian guna menemukan jawaban yang sesungguhnya guna menuntun pembahan pokok permasalahan dan penelitian yang telah dijelaskan. Balle *et al.* (2019) menjelaskan bahwasanya hipotesis ialah mengkarakterisasi untuk menganalisis daya pembeda untuk dipelajari dalam suatu pengujian. Berdasarkan penjabaran dari rekrutmen, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan, maka bisa dirumuskan hipotesis yaitu:

Hipotesis 1: Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Enesis Group Batam.

Hipotesis 2: Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Enesis Group Batam.

Hipotesis 3: Rekrutmen dan Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Enesis Group Batam.



Universitas Putera Batam

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ialah suatu aturan guna melaksanakan tujuan penelitian yang ditetapkan dan dijadikan pedoman peneliti saat proses penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan dilakukan pendekatan kuantitatif. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian merupakan data primer dan sekunder. Dinyatakan kuantitatif karena data penelitian berbentuk angka-angka serta ulasan yang mempergunakan *statistic*.

Penelitian lapangan merupakan suatu pengamatan yang memantau secara nyata atau langsung terhadap objek penelitian, dengan menggunakan instrumen kuesioner (Eifling, 2021). Penelitian ini dilaksanakan untuk menjelaskan dan mengetahui variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu rekrutmen (X1), pelatihan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Variabel-variabel yang disebutkan dilakukan penelitian supaya peneliti bisa memahami pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Enesis Group Batam.

3.2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian merupakan cara yang jelas menggambarkan peran variabel dan konstruksi serta menunjukkan konsekuensi dari kegagalan untuk melakukannya. Penelitian tidak hanya mempelajari efek sesuatu tetapi juga tentang konsep hipotesis dan proses pembentukannya juga (Calder *et al.*, 2021).

Dapat disimpulkan bahwa sifat penelitian merupakan penggambaran variabel yang akan diteliti secara lebih luas.

3.3. Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian yang dilakukan terhadap di PT Enesis Group Batam yang beralamatkan di Kawasan *Executive* Blok D2 nomor 9, Batam Centre, Kota Batam.

3.3.2. Objek Penelitian

Objek penelitian yang dipegrunakan meliputi variabel *dependent* (kinerja) dan variabel *independen* (rekrutmen dan pelatihan). Objek yang dipergunakan yaitu PT Enesis Group Batam, jangkauan responden penelitian ini ialah karyawan PT Enesis Group Batam di bagian sales dan pemasaran.

3.3.3. Periode Penelitian

Penelitian diawali melalui pra riset yang dilaksanakan dalam waktu dua minggu pada bulan September 2022 pada minggu pertama serta kedua. Lalu dilaksanakan pengajuan judul di minggu ketiga hingga keempat pada bulan September 2022. Selanjutnya dilakukan pengajuan untuk izin penelitian pada minggu keempat bulan September 2022 sampai dengan minggu pertama bulan oktober 2022. Pada minggu kedua sampai dengan minggu keempat pada bulan oktober 2022 dilakukan penulisan proposal. Lalu penyusunan instrumen di minggu pertama serta kedua bulan November 2022. Setelahnya dilaksanakan

uji coba pada instrumen pada minggu ketiga dan keempat bulan november 2022. Pengumpulan datanya dilaksanakan di minggu pertama serta kedua pada bulan desember 2022. Setelahnya di lakukanlah analisis data di minggu ketiga serta keempat bulan desember 2022. Langkah terakhir yaitu melakukan penyusunan laporan yang dilaksanakan pada minggu pertama dan kedua di bulan januari 2023. Berdasarkan penjabaran periode waktu yang telah tersusun, dapat dibubuhkan ke dalam sebuah tabel yang dapat diringkas sebagai berikut:

Tabel 3.1 Periode penelitian

No	Kegiatan	Bulan																				
		Sept'22				Okt'22				Nov'22				Des'22				Jan'23				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pra Riset	■	■																			
2	Pengajuan Judul			■	■																	
3	Pengajuan Izin				■	■																
3	Penulisan Proposal					■	■	■														
4	Penyusunan Instrumen									■	■											
5	Uji Coba Instrumen											■	■									
6	Pengumpulan Data													■	■							
7	Analisis Data															■	■					
8	Penyusunan Laporan																	■	■			

Sumber: Peneliti (2022)

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi penelitian ialah kumpulan objek yang bisa menjadi sumber penelitian dalam bentuk peristiwa, manusia, maupun benda-benda yang dijadikan sebagai sasaran atau objek penelitian. Ini sama dengan pernyataan Stratton (2021) yang menjelaskan bahwasanya populasi ialah target dari identifikasi seluruh anggota untuk mengumpulkan data yang mewakili. Dari

pernyataan yang disebutkan, maka ditetapkan bahwasanya yang akan dijadikan populasi pada penelitian ini yaitu semua karyawan PT Enesis Group Batam sejumlah 194 pekerja.

3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Pendapat Sugiyono (2018) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi, maka pengambilan sampelnya harus tepat. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *random sampling*. Pendapat Sugiyono (2018) *random sampling* adalah cara pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama untuk diambil pada setiap elemen populasi. Penentuan dari jumlah sampel dapat dilakukan dengan cara perhitungan statistik. Menurut pendapat Sugiyono (2018) jika jumlah populasi dapat diketahui, maka perhitungan sampel dapat digunakan rumus Slovin. Adapun rumus slovin di bawah ini:

$$n = \frac{N}{1+(N.e^2)} \quad \text{Rumus 3.1 Rumus Slovin}$$

Keterangan:

e = tingkat kesalahan (*error level*) 5% atau 0,05

N = Jumlah anggota atau bagian populasi

n = Jumlah anggota atau sampel dari anggota

Populasi yang dipergunakan sejumlah 194 karyawan dan ketentuan yang dibuat yaitu tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0,05 karena adanya hambatan

biaya dan waktu yang terbatas, maka besar sampel yang akan diambil dalam penelitian yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

$$n = \frac{194}{1 + (194 \cdot (5\%)^2)}$$

$$n = \frac{194}{1 + (194 \cdot (0,05)^2)}$$

$$n = \frac{194}{1 + (194 \cdot 0,0025)}$$

$$n = \frac{194}{1 + 0,458}$$

$$n = \frac{194}{1,458}$$

$$n = 133,058 \approx n = 133$$

Dari hasil perhitungan yang di dapat, maka jumlah untuk sampel responden pada penelitian ini yaitu 133 orang.

3.4.3. Teknik Sampel

Teknik dalam pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu sampel yang diambil berdasarkan kriteria atau pertimbangan yang ditentukan sendiri oleh peneliti. Teknik *purposive sampling* adalah strategi pengambilan sampel dari segala bentuk pengambilan sampel acak dan strategi untuk memastikan bahwa jenis kasus tertentu yang mungkin dapat dimasukkan merupakan bagian dari sampel

akhir dalam studi penelitian (Campbell *et al.*, 2020). Adapun beberapa kriteria sampel untuk menjadi pertimbangan sebagai berikut:

1. Karyawan yang sudah melalui tahap proses rekrutmen dan proses seleksi. Karena karyawan yang telah melewati tahap rekrutmen dapat menjelaskan hal yang dilakukan pada saat proses perekrutan.
2. Karyawan yang sudah mengikuti pelatihan. Berdasarkan pertimbangan bahwa karyawan yang telah mendapat pelatihan, secara mudah memberikan jawaban karena merasakan tahap pelatihan tersebut.
3. Karyawan yang sudah bekerja > 1 tahun. Karena dalam periode waktu 1 tahun bahkan lebih menandakan karyawan telah berbaur dengan tempat kerja, sehingga memudahkan dalam memberikan tanggapan.

Dari sebagian populasi yang dianalisis serta dikumpulkan, diharapkan hasilnya mampu mendeskripsikan karakteristik semua bagian.

3.5. Sumber Data

Cara dalam pengumpulan data sampling merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti guna menerangkan ataupun guna memperoleh informasi kuantitatif dari responden berdasarkan penelitian yang dilakukan. Dari sumber yang diperoleh, data terdiri atas 2 (dua) yaitu data primer dan sekunder yang dijelaskan demikian:

3.5.1. Sumber Data Primer

Sumber data primer ialah hasil dari data yang bisa memberi informasi secara nyata tentang suatu hal yang terkait persoalan yang dikaji. Sumber data ini didapat dari karyawan PT Enesis Group Batam yang mempergunakan alat penelitian yang meliputi identitas serta tanggapan responden terkait rekrutmen yang berjalan di perusahaan, kinerja karyawan, dan pelatihan kerja.

3.5.2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber dari data yang secara tidak langsung dapat memaparkan data ataupun informasi yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Data sekunder dapat tersusun pada arsip yang dipublikasi ataupun tidak dipublikasi. Sumber penelitian diperoleh melalui internet, buku, serta jurnal yang berkaitan dengan proses rekrutmen, pelatihan dan kinerja karyawan.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2018) cara dalam pengumpulan data bisa dilaksanakan dengan observasi (pengamatan), kuesioner (angket), interview (wawancara), serta dapat kombinasi ketiganya. Teknik pengumpulan dari data yang dipergunakan yaitu meliputi:

1. Angket (Kuesioner)

Angket atau kuesioner merupakan pertanyaan-pertanyaan yang berbentuk tulisan yang dibagikan dan nantinya dijawab secara langsung oleh responden. Guna daftar pertanyaan yang diajukan untuk responden bertujuan

memperdalam data berdasarkan masalah penelitian. Pada kuesioner yang pakai oleh peneliti menggunakan sistem skala likert guna mengukur alternatif jawaban berdasarkan pertanyaan. Penelitian ini mempergunakan skala likert menjadi pedoman guna mengajukan pernyataan atau pertanyaan dengan alternatif jawaban yakni “Sangat Setuju”, “Setuju”, “Ragu-ragu”, “Tidak Setuju”, “Sangat Tidak Setuju” (Sugiyono, 2018).

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Skala Likert	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Ragu – Ragu	RR	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: (Sugiyono, 2018)

2. Observasi (Pengamatan)

Pendapat Sugiyono (2018) menyatakan bahwa observasi adalah teknik pengumpulan dari data yang memiliki ciri detail jika dibanding dengan teknik lain. Observasi dilaksanakan dengan mengamati kenyataan di lapangan seperti, cara memilih karyawan yang akan direkrut, pelatihan yang dijalankan yang bisa dipakai guna pembentukan faktor yang dapat didukung dengan adanya angket atau kuesioner terkait analisis pekerjaan. Pengamatan yang dilakukan pada penelitian ini antara lain mengenai rekrutmen dan pelatihan kerja di PT Enesis Group Batam.

3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Penelitian yang dilakukan meliputi 2 (dua) variabel antaranya variabel terikat (variabel *dependent*) dan variabel bebas (variabel *independent*). Hubungan diantara variabel satu dengan variabel lainnya untuk penelitian ini terbagi atas:

1. Variabel bebas (*independent*)

Variabel ini ialah model yang diukur sebagai tindakan manipulasi dalam kumpulan data serta mengakomodasi variabel independen yang berisi informasi yang hampir mirip untuk menjelaskan variabel lainnya (Senthilnathan, 2019). Variabel *independent* di dalam penelitian ini terdiri atas rekrutmen dan pelatihan kerja.

2. Variabel terikat (*dependent*)

Variabel terikat (*dependent*) adalah aplikasi utama yang mungkin mengarah pada berapa banyak akurasi sehubungan dengan variabel *independent* (Senthilnathan, 2019). Variabel terikat yang dipergunakan ialah kinerja karyawan PT Enesis Group Batam.

Definisi operasional variabel yang dipergunakan pada penelitian ini yakni:

1. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi (Hindriari, 2018). Setiap pekerjaan dalam bidang bisnis

memerlukan kemampuan dan kualitas karyawan yang baik sebagai nilai tambah bagi perusahaan. Artinya identifikasi proses rekrutmen pekerja merupakan penentu untuk secara praktis mengurangi risiko mempekerjakan pekerja yang tidak memadai dan berkontribusi pada pengurangan proses rekrutmen yang tidak menguntungkan.

2. Pelatihan Kerja

Menurut Usman & Setiawan (2020) pelatihan merupakan proses seorang karyawan agar memperoleh dan meningkatkan kemampuan baru untuk melakukan suatu pekerjaan. Dalam hal ini artinya pelatihan diperlukan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam bekerja.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Armstrong & Taylor (2020) menyebutkan bahwa secara sederhana Kinerja Karyawan adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan Motivasi (*motivation*) untuk memiliki praktik yang ditujukan dalam meningkatkan keduanya. Oleh karena itu, beberapa organisasi sudah mulai fokus pada pentingnya menciptakan lingkungan di mana SDM mereka sebagai landasan untuk peningkatan taktis dan pendekatan pengembangan profesional.

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Item Kuesioner
Rekrutmen	Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi (Hindriari, 2018).	1. Metode perekrutan	X1.1 Proses pada rekrutmen sesuai dengan <i>Job Description</i>
		2. Prosedur perekrutan	X1.2 Semua pelamar telah mencapai persyaratan yang ditentukan oleh pihak perusahaan
		3. Dasar perekrutan	X1.3 Rekrutmen dilaksanakan dalam rangka mengisi jabatan yang masih kosong
			X1.4 Jumlah pelamar sudah dipertimbangkan sesuai target dan kualifikasinya
		4. Sumber perekrutan	X1.5 Informasi perekrutan diadakan secara transparan
			X1.6 Hasil dari rekrutmen telah sesuai dengan harapan perusahaan
Pelatihan Kerja	Menurut Mathis <i>et al.</i> dalam (Cahya <i>et al.</i> 2021) pelatihan merupakan proses seorang karyawan agar memperoleh dan meningkatkan kemampuan baru untuk melakukan suatu pekerjaan.	1. Instruktur	X2.1 Pelatihan yang diselenggarakan perusahaan dipimpin oleh instruktur atau pelatih yang professional
		2. Peserta	X2.2. Para peserta sangat antusias dalam mengikuti setiap pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan
		3. Materi	X2.3 Materi yang disampaikan sangat bermanfaat serta sesuai dengan kompetensi pekerjaan

Tabel 3.3 Lanjutan

		4. Metode	X2.4 Metode pelatihan fleksibel dan mudah untuk dilakukan
		5. Tujuan	X2.5 Tujuan dan sasaran pelatihan sangat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan
Kinerja Karyawan	Menurut Stephen dalam (Hindriari, 2018) menyebutkan bahwa secara sederhana Kinerja Karyawan adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan (<i>ability</i>) dan Motivasi (<i>motivation</i>).	1. Kuantitas	Y.1 Dapat mencapai target kerja yang telah disepakati
		2. Kualitas	Y.2 Dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang diterapkan
			Y.3 Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai <i>deadline</i>
		3. Efisiensi	Y.4 Bekerja secara efektif dan efisien
		4. Inisiatif	Y.5 Mampu berinisiatif kerja secara mandiri dengan baik
		5. Disiplin kerja	Y.6 Memegang komitmen dan tanggung jawab yang baik pada pekerjaan

Sumber: Peneliti (2022)

3.8. Metode Analisis Data

Pada saat melakukan analisis data peneliti mempergunakan analisis kuantitatif dimana pengolahan meliputi berupa angka agar lebih sistematis. Menurut pendapat Sugiyono, (2018) metode kuantitatif adalah metode yang

berdasar filsafat positivisme bertujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang dibuat peneliti.

3.8.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu instrumen dilabeli valid apabila dapat mengukur apa yang diukur dengan semestinya (Sugiyono, 2018). Guna mengukur validitas suatu *item* maka yang bisa diamati yakni, kolom *corrected item - Total Correlation* dalam tabel item total statistik hasil pengolahan data dengan mempergunakan *Statistical Program For Social Science* (SPSS) versi 26. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, n adalah jumlah sampel. Jadi df yang digunakan adalah $133-2=131$. Penilaian dalam pengujian ini memiliki kriteria, yaitu meliputi:

- 1) Jika r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikan 5% atau 0,05), mengartikan item yang dipergunakan dipandang tidak valid.
- 2) Jika r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikan 5% atau 0,05), mengartikan item yang dipergunakan dipandang valid.

3.8.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas *instrument* bertujuan untuk mengukur seberapa jauhnya hasil pengukuran dengan mempergunakan objek yang serupa akan memperoleh data yang serupa (Sugiyono, 2018). Kuesioner dapat dinyatakan valid atau reliabel apabila jawaban dari responden pada pernyataan yang stabil

atau konsisten dari masa ke masa. Salah satu metode guna menguji reliabilitas yaitu *Cronbach Alpha*. Ditentukan dari nilai:

$\alpha < 0,60$ = Tidak Reliabel (Tidak Konsisten)

$\alpha > 0,60$ = Reliabel (Konsisten)

Guna menguji reliabilitas mempergunakan rumusan berikut:

$$R_{tt} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \left\{ \frac{\sum \sigma \tau^2}{\sigma \tau^2} \right\} \right] \quad \text{Rumus 3.2 Mengukur Reliabilitas}$$

Keterangan:

K = Banyaknya jumlah soal atau butir pertanyaan.

$\sum \sigma \tau^2$ = Jumlah variabel butir

$\sigma \tau^2$ = Variabel total

R_{tt} = Reliabilitas Instrumen

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1. Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan guna mengukur apakah dalam model regresi diperoleh adanya korelasi diantara variabel bebasnya. Dalam hal ini, model regresi yang baik harusnya tidak terjadi diantara variabel bebasnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi antar variabel bebas. Asumsi homoskedastisitas menyiratkan bahwa varians di sekitar garis regresi serupa untuk semua variabel prediktor di sekitar garis regresi (X) (Stockemer, 2019).

3.8.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dilakukan pengujian untuk menentukan apakah dalam model regresi, terjadi perbedaan varian pada residual dalam suatu pengamatan yang lainnya. Jika varian residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka dapat disebut homoskedastisitas dan jika varian yang dihasilkan berbeda dapat disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Saptutyningasih dan Setyaningrum, 2019).

Pola tertentu yang dapat dilihat seperti poin-poin (titik-titik) yang nantinya berbentuk suatu pola yang beraturan, mengartikan ada gejala heteroskedastisitas. Apabila tidak terdapat pola yang jelas serta menunjukkan di atas angka 0 pada sumbu Y, mengartikan tidak ada heteroskedastisitas.

3.8.3.3. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilaksanakan guna mengamati apakah pada model regresi, variabel *dependent* serta *independent* mempunyai distribusi normal ataupun tidak. Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal (Rofifah, 2020).

Cara yang lainnya dapat menguji normalitas data yaitu menggunakan *Kolmogorov Smirnov*, dengan nilai *Asymp. Sig. (2-teild)* (Saptutyingsih & Setyaningrum, 2019). Sehingga memiliki ketentuan:

- 1) Ketika hasil signifikan Kolmogorov-Smirnov memperlihatkan bahwa $\text{sig.} < 0,05$ mengartikan data tidak berdistribusi normal.
- 2) Ketika hasil signifikan Kolmogorov-Smirnov memperlihatkan bahwa $\text{sig.} > 0,05$ mengartikan data berdistribusi dengan normal.

3.9. Analisis Regresi Linier Berganda.

Model analisis regresi linier berganda menggunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) (Milati, 2021). Untuk bentuk yang umum dari persamaan regresi linier berganda ditunjukkan di bawah ini:

$$\boxed{Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e}$$

Rumus 3.3 Persamaan Regresi Linier

Berganda

Keterangan:

X_1 = Variabel *Independent* pertama

X_2 = Variabel *Independent* kedua

β_1 = Koefisien Regresi pertama

β_2 = Koefisien Regresi kedua

α = Harga Konstanta

Y = Variabel *Dependent*

3.10. Hipotesis

3.10.1. Uji Signifikansi parsial (Uji t)

Guna menguji pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan dilihat dari nilai signifikan t dibandingkan dengan taraf nyata. Dari penganalisisan ini akan dilihat signifikan atau tidak pengaruh variabel X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y.

Adapun ketentuan untuk uji t yaitu meliputi:

1. Hipotesis

$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang variabel *independent* terhadap variabel *dependent* signifikan secara parsial.

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara parsial.

2. Tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05) ; t tabel = $n - k - 1$

3. Rumus uji t

$$t = \frac{b_i}{\sigma_{b_i}} \quad \text{Rumus 3.4 Uji t}$$

yaitu artinya:

σ_{b_i} = Standar *error* koefisien regresi

b_i = koefisien regresi

4. Kriteria Pengujian

- 1) H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{table}$ atau kebolehjadian nilai t atau sig. $< 5\%$ (0,05).
- 2) H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{table}$ atau kebolehjadian nilai t atau sig. $> 5\%$ (0,05).

3.10.2. Uji Signifikan (Uji F)

Uji ini dilaksanakan guna memahami apakah variabel *independent* secara bersamaan ada pengaruh ada variabel *dependent*. Beberapa ketentuan dari uji F yaitu meliputi:

1. Hipotesis

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersamaan pada variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersamaan pada variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

2. Tingkat signifikan (α) = 5% (0,05) ; F tabel $\alpha = k - 1$ atau $n - 1$

3. Rumus uji F

$$F = \frac{R^2(k-1)}{(1-R^2)-(n-k)} \quad \text{Rumus 3.5 Uji F}$$

Dimaksudkan sebagai berikut:

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah observasi

R^2 = koefisien determinasi

4. Kriteria Pengujian

- 1) H_0 ditolak dan H_a diterima jika terjadi $F_{hitung} > F_{table}$ atau kebolehjadian nilai F atau sig. < 5% (0.05).
- 2) H_0 diterima dan H_a ditolak jika terjadi $F_{hitung} < F_{table}$ atau kebolehjadian nilai F atau sig. > 5% (0,05).

3.10.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pada hakikatnya pengujian ini guna memahami sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel *dependent*. Nilai dari R^2 yaitu diantara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai dari R^2 yang lebih kecil artinya kemampuan dari variabel *independent* dalam mendeskripsikan variasi variabel *dependent* masih belum cukup.

Berdasarkan pendapat Milati (2021) koefisien determinasi merupakan data untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh secara langsung antara variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat ataupun dapat dinyatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan.

Dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum ei^2}{\sum yi^2} \quad \text{Rumus 3.6 Koefisien Determinasi}$$

Dimana:

yi^2 = Nilai kuadrat variabel

ei^2 = Nilai kuadrat residual

R^2 = Koefisien determinasi



Universitas Putera Batam