

**PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP
KOMPETENSI KARYAWAN PT. MULTIMAS NABATI ASAHAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Manajemen*



Oleh :

VIVIN NURMANINGSIH
1305160586

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

VIVIN NURMANINGSIH, NPM 1305160586, PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI KARYAWAN PT. MULTIMAS NABATI ASAHAN. Skripsi

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kompetensi karyawan PT. Multimas Nabati Asahan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh yaitu menggunakan seluruh populasi penelitian yang berjumlah sebanyak 64 karyawan perusahaan.

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Berganda. Lalu melakukan uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel rekrutmen terhadap terhadap variabel kompetensi yang ditunjukkan $t_{hitung} (4,829) > t_{tabel} (1,67)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dan terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel pelatihan terhadap variabel kompetensi yang ditunjukkan $t_{hitung} (4,394) > t_{tabel} (1,67)$ dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$, dan untuk rekrutmen dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi, dengan nilai $F_{hitung} (117,192) > F_{tabel} (3,14)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *R Square* yaitu sebesar 0,793 menunjukkan sekitar 79,3% pengaruh signifikan rekrutmen dan pelatihan terhadap kompetensi.

Kata Kunci : Rekrutmen, Pelatihan dan Kompetensi

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini , dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Selanjutnya,tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ayahanda Alm. Jalaluddin dan Ibunda Nurmasita serta Nenek Misnah yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Wily Yusnandar SE, MSi Selaku Dosen Pembimbing saya, yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Pimpinan PT. Multimas Nabati Asahan beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
8. Kepada Abangda Imam Mahdi, Kakanda Ananda Tri Suci, Adinda Dimas Yonatha dan M. Sabillah Rizky yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu
9. Dan kepada teman Riadul Zannah, Khairiyah, Ive, Khaidir, Ibnu, Dewi, Lia dan teman-teman yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

Seiring doa dan semoga ALLAH SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan Tugas Akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik ALLAH SWT, dan penulis juga berharap masukan yang konstruktif guna perbaikan dimasa yang akan datang.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin... ya Rabbal Alaamiin...

Medan, April 2017
Penulis

VIVIN NURMANINGSIH
1305160586

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	5
A. Uraian Teori	8
1. Kompetensi	8
a. Pengertian Kompetensi.....	8
b. Jenis-Jenis Kompetensi.....	9
c. Tujuan dan Manfaat Kompetensi.....	11
d. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kompetensi	13
e. Indikator Kompetensi	13
2. Rekrutmen	14
a. Pengertian Rekrutmen	14
b. Alternatif Pengganti Rekrutmen	16
c. Prinsip Rekrutmen yang Efektif	17

d. Tujuan dan Proses Rekrutmen	18
e. Indikator Rekrutmen	19
3. Pelatihan	20
a. Pengertian Pelatihan	20
b. Sasaran Pelatihan	21
c. Manfaat Pelatihan	22
d. Metode Pelatihan	24
e. Kebutuhan Pelatihan	25
f. Indikator kualitas Pelatihan	25
B. Kerangka Konseptual	26
C. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Pendekatan Penelitian	31
B. Definisi Variabel Penelitian	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian	33
D. Populasi dan Sampel	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
F. Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Hasil Penelitian	45
1. Deskripsi Data	42
2. Analisis Data	52
B. Pembahasan.....	61

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Keputusan Pembelian	31
Tabel III.2	Indikator Rekrutmen	32
Tabel III.3	Indikator Pelatihan	33
Tabel III.4	Rincian Waktu Penelitian.....	34
Tabel III.5	Skala Likert	36
Tabel III.6	Uji Validitas Rekrutmen	37
Tabel III.7	Uji Validitas Pelatihan	37
Tabel III.8	Uji Validitas Kompetensi.....	37
Tabel III.9	Uji Reability	38
Tabel III.10	Koefisien Korelasi.....	35
Tabel IV.1	Skala Pengukuran Likert	45
Tabel IV.2	Distribusi Koresponden Jenis Kelamin.....	46
Tabel IV.3	Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel IV.4	Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel IV.5	Skor Angket Rekrutmen	47
Tabel IV.6	Skor Angket Pelatihan	49
Tabel IV.7	Skor Angket Kompetensi Karyawan	50
Tabel IV.8	Uji Regresi Linear Berganda	52
Tabel IV.9	Uji Autokorelasi.....	55
Tabel IV.10	Uji Multikolinieritas	56
Tabel IV.11	Uji t	58
Tabel IV.12	Uji F	59

Tabel IV.13 Koefisien Determinasi	60
Tabel IV.13 Koefisien Korelasi	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Konseptual	27
Gambar II.2 Kerangka Konseptual	28
Gambar II.3 Kerangka Konseptual	30
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis	42
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis	43
Gambar IV.1 Grafik Histrogram	54
Gambar IV.2 P-Plot.....	54
Gambar IV.3 Uji Heterokedastisitas	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai upaya dalam pengembangan potensi karyawan, maka yang diharapkan bagi suatu organisasi dapat melakukan rekrutmen dan program pelatihan dengan baik sehingga sumber daya manusia dalam organisasi dapat bekerja secara produktif, terampil, kreatif, disiplin, profesional serta mampu memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan berkemampuan manajemen, sehingga dapat menunjang pencapaian prestasi kerja karyawan.

Belum tercapainya target perusahaan secara maksimal merupakan salah satu masalah yang dihadapi oleh perusahaan saat ini. Bagi sebuah perusahaan, memilih dan memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai kompetensi bukanlah merupakan pekerjaan yang mudah, meskipun tenaga kerja yang ada di masyarakat melebihi dari yang di perlukan perusahaan. Hal ini dikarenakan masing-masing orang mempunyai pengetahuan, keterampilan, watak (sifat) dan kepribadian yang berbeda satu sama lain, yang mana dipengaruhi oleh latar belakang kehidupan masing-masing.

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan perilaku (attitude) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta

kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya (Watson Wyatt dalam Ruky, 2008 hal. 106).

Konsep kompetensi terus tumbuh dan diterapkan diberbagai organisasi (Wijayanto,2011hal 81). Agar sumber daya manusia mampu memiliki kompetensi tersebut, perusahaan harus berupaya untuk melakukan pengembangan terhadap sejumlah faktor yang mampu mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia. Adapun faktor-faktor penting yang mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia yaitu rekrutmen dan pelatihan.

Rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan (Handoko, 2008 hal. 69) Rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan yang ada.

Rekrutmen dapat memberikan dampak yang positif bagi pertumbuhan kompetensi pada kinerja karyawan (Handoko,2008, hal 69). Untuk itu harus dilaksanakan rekrutmen secara baik dan tepat agar diperoleh sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Tanpa orang-orang yang kompeten,organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya.

Sebagai upaya potensi karyawan diharapkan organisasi dapat melakukan rekrutmen dan program pelatihan dengan baik sehingga sumber daya manusia dalam organisasi dapat bekerja secara produktif, terampil, kreatif, disiplin, profesional serta mampu memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu

pengetahuan dan berkemampuan manajemen, sehingga dapat menunjang pencapaian prestasi kerja karyawan.

Selain rekrutmen, pelatihan juga sering dianggap sebagai suatu aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas karyawan, dimana Para pimpinan mengadakan pelatihan karena melalui pelatihan para karyawan menjadi lebih terampil, dan ahli dibidangnya masing-masing..

Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Para pimpinan mengadakan pelatihan karena melalui pelatihan para pegawai menjadi lebih terampil, dan karenanya lebih produktif, sekalipun manfaat-manfaat tersebut juga harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika para pegawai sedang dilatih. Peningkatan kompetensi sumberdaya manusia dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan, pelaksanaan pelatihan yang diberikan kepada sumberdaya manusia dilakukan sejalan dengan perkembangan perusahaan.

Disamping hal tersebut, tidak jarang pula para karyawan baru yang direkrut tidak mempunyai kompetensi yang penuh dan sesuai untuk melaksanakan pekerjaan mereka. Bahkan para karyawan yang sudah berpengalaman pun perlu belajar dan menyesuaikan dengan organisasi, orang-orangnya dan bidang pekerjaannya. Mereka juga memerlukan latihan lebih lanjut untuk mengerjakan tugas secara sukses. Pelatihan memiliki peran penting dalam menentukan efektifitas, efisiensi perusahaan serta kinerja karyawan (Salmah,2012, hal 281).

Pelatihan juga memiliki peranan yang sangat penting bagi karyawan dan bagi perusahaan.pelatihan merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, ketrampilan atau kecakapan dan

keahlian dari setiap karyawan serta merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu bagi yang bersangkutan. Baik tidaknya kinerja karyawan jelas akan mempengaruhi kestabilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Pelatihan adalah suatu proses menambah kecakapan dan kemampuan karyawan untuk permintaan jabatan serta dengan program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. (Handoko, 2008 hal. 103)

Meskipun program pelatihan memakan waktu dan dana, namun hampir semua organisasi menjalankannya. Hal tersebut dikarenakan semua biaya dan waktu yang dikeluarkan tersebut dianggap sebagai investasi dalam mengembangkan kompetensi sumberdaya manusia.

PT. Multimas Nabati Asahan adalah salah satu perusahaan swasta berbadan hukum perseroan terbatas dan termasuk dalam Wilmar Group. Perusahaan ini bergerak dalam bidang industri pengolahan minyak kelapa sawit. PT. Multimas Nabati Asahan mulai berproduksi pada 9 September 1996.

Berdasarkan pada yang diteliti, masalah yang terjadi adalah para karyawan belum seluruhnya yang mematuhi kebijakan yang telah dibuat perusahaan, adanya karyawan yang berhenti, kurangnya kompetensi karyawan pada PT. Multimas Nabati Asahan merupakan hal yang mengganggu kinerja karyawan. Selain itu dalam proses pengelolaan administrasi perekrutan tenaga kerja atau penerimaan karyawan baru, perusahaan masih menggunakan cara yang manual, yaitu pengolahan data dilakukan menggunakan lembaran- lembaran berkas yang menjadi sebuah berkas yang bertumpuk sehingga memerlukan waktu yang lama

dalam pengelolaannya, selain itu, dalam pengembangan kompetensi yang dapat dilakukan dengan pelatihan pegawai belum dilaksanakan pada semua jenjang jabatan di perusahaan, sehingga dapat menyebabkan beberapa karyawan merasa belum begitu memahami atas fungsi dan tanggung jawab pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melihat pengaruh antara rekrutmen dan pelatihan terhadap kompetensi karyawan, maka itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan PT. Multimas Nabati Asahan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut yaitu:

1. Masih adanya karyawan yang belum menguasai kompetensi yang sesuai dengan jabatannya, terbukti dengan karyawan yang bekerja dibagian IT yang belum begitu kompeten dalam bidang pekerjaannya.
2. Proses pengolahan data perekrutan tenaga kerja yang dilakukan masih secara manual yaitu pengolahan data dilakukan menggunakan lembaran-lembaran berkas yang menjadi sebuah berkas bertumpuk, seperti belum dilakukannya penginputan database para pelamar yang ingin bekerja diperusahaan.
3. Pelatihan karyawan belum dilaksanakan pada sebagian jabatan di perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Penelitian ini hanya membahas mengenai rekrutmen, pelatihan dan kompetensi karyawan PT. Multimas Nabati Asahan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diungkapkan sebelumnya maka rumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh rekrutmen terhadap kompetensi karyawan PT. Multimas Nabati Asahan ?
2. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kompetensi karyawan PT. Multimas Nabati Asahan ?
3. Apakah ada pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kompetensi karyawan PT Multimas Nabati Asahan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kompetensi karyawan PT. Multimas Nabati Asahan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kompetensi karyawan PT. Multimas Nabati Asahan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kompetensi karyawan PT. Multimas Nabati Asahan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

a. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi peneliti tentang manajemen sumber daya manusia.

b. Secara Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Multimas Nabati Asahan.

c. Secara Akademis

Dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain di masa yang akan datang untuk membahas penelitian yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada diri seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan Menurut Hutapea dan Thoha (2008 hal. 28) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Moeheriono (2010 hal. 3-4) menjelaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (job tasks) (Moeheriono, 2010 hal. 4).

Menurut Sedarmayanti (2011 hal. 126) menjelaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh

langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan menintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.

b. Jenis-Jenis Kompetensi

Menurut Moeheriono, (2010) jenis-jenis kompetensi adalah sebagai berikut:

1) Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang yang mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, sikap serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam upaya pelaksanaan tugas secara professional, efektif dan efisien. Menurut Moeheriono (2010:13) mengemukakan bahwa dalam setiap individu terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar, yaitu sebagai berikut :

- a) Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang memiliki sikap dan perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu, seperti percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self control*), ketabahan atau daya tahan (*hariness*).
- b) Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.

- c) Bawaan (*self concept*), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
- d) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang atau area tertentu.
- e) Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Kompetensi pengetahuan dan keterampilan cenderung lebih mudah untuk dikembangkan dengan adanya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai yang dianggap masih kurang kompetensinya, sedangkan kompetensi konsep diri, watak dan motif berada pada personality iceberg, lebih tersembunyi, sehingga cukup sulit untuk dikembangkan (Moeheriono, 2010 hal.14). Kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam maupun dari luar, diantaranya adalah sebagai berikut :

- a) Bakat bawaan; bakat yang sudah ada dan melekat sejak dilahirkan.
- b) Motivasi kerja tinggi.
- c) Sikap, motif dan cara pandang.
- d) Pengetahuan yang dimiliki (formal maupun non formal).
- e) Keterampilan atau keahlian yang dimiliki.
- f) Lingkungan hidup dari kehidupan sehari-hari.

2) Kompetensi Organisasi

Tidak dapat dipungkiri dan diragukan lagi bahwa salah satu factor yang paling penting dan mampu menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi adalah factor sumber daya manusia. Keunggulan bersaing (*competitive advantage*) suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, penanganan sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dan seksama dalam

kerangka system pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, menyatu dan selalu terhubung, sesuai tujuan dan visi misi organisasi (Moehariono, 2010 hal. 42).

Untuk memiliki kompetensi yang mendalam dan menyeluruh, sebaiknya organisasi bergantung pada kerangka visi organisasi itu sendiri (*organization vision framework*), karena hal ini merupakan sebuah core ideology yang terdiri atas core value dan purposes di masa depan, yang selalu diimpikan oleh setiap organisasi. Jadi tanpa adanya value dan core competence, tidak akan tumbuh berkembang dengan subur pada tujuan organisasi tersebut.

c. Tujuan dan Manfaat Kompetensi

Menurut Hutapea dan Nurianna (2008 hal. 16) mengungkapkan bahwa penggunaan kompetensi dalam organisasi atau perusahaan pada umumnya memiliki beberapa tujuan yaitu sebagai berikut :

- 1) Pembentukan Pekerjaan
- 2) Evaluasi Pekerjaan
- 3) Rekrutmen dan Seleksi
- 4) Pembentukan dan Pengembangan Organisasi
- 5) Membentuk dan Memperkuat Nilai dan Budaya Organisasi
- 6) Pembelajaran Organisasi
- 7) Manajemen Karier dan Penilaian Potensi Karyawan
Sistem Imbal Jasa

Menurut Ruky (2006 hal. 107) mengatakan bahwa terdapat berbagai alasan dan manfaat kompetensi yaitu sebagai berikut :

- 1) Memperjelas standar kerja dan arahan yang ingin dicapai;

Keterampilan, pengetahuan dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Dan perilaku apa saja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja.

2) Alat seleksi karyawan;

Penggunaan kompetensi sebagai alat seleksi karyawan dalam organisasi untuk memilih calon karyawan terbaik yaitu diharapkan adanya kejelasan perilaku dari karyawan, sasaran yang efektif, memperkecil biaya rekrutmen.

3) Memaksimalkan produktivitas;

Mencapai karyawan bila dikembangkan untuk menutupi kesenjangan dan keterampilan sehingga mampu maksimal dalam bekerja.

4) Dasar pengembangan sistem remunerasi.

Untuk mengembangkan sistem remunerasi akan terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan dari seseorang karyawan.

5) Memudahkan adaptasai terhadap perubahan;

Untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.

6) Menyelesaikan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi;

Untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan

Sedangkan menurut Richard Bernhart (2009 hal. 10) menyatakan bahwa kegunaan kompetensi yaitu sebagai berikut :

1) Untuk proses seleksi, training, development, dan evaluasi.

Proses membuat daftar kompetensi dimulai dengan melakukan analisis tugas pekerjaan secara lengkap. Data dari analisis kemudian dikelompokkan, menjadi kelompok tugas yang diberi nama kompetensi.

- 2) Untuk menentukan level seseorang suatu kompetensi,

Menyeleksi orang sesuai suatu pekerjaan berdasarkan levelnya untuk kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan pada pekerjaan itu. Menilai kinerja karyawan dengan melihat levelnya saat ini untuk kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan pada pekerjaan.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell (2008 hal. 56-58) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut :

- 1) Keyakinan dan Nilai-Nilai
- 2) Keterampilan
- 3) Pengalaman
- 4) Karakteristik Kepribadian
- 5) Motivasi
- 6) Isu Emosional
- 7) Kemampuan Intelektual
- 8) Budaya Organisasi

e. Indikator Kompetensi

Menurut Hutapea dan Thoha (2008 hal. 28) mengungkapkan bahwa ada tiga indikator utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut :

- 1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.

2) Keterampilan (*Skill*)

Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan dengan baik dan maksimal, misalnya seorang programmer computer. Disamping pengetahuan dan kemampuan karyawan, hal yang paling perlu diperhatikan adalah sikap perilaku karyawan.

3) Sikap (*Attitude*)

Pola tingkah laku seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya. Kompetensi knowledge, skill, dan attitude cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen.

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi MSDM pada aspek pengadaan tenaga kerja yang khusus mendapatkan calon-calon karyawan untuk kemudian diseleksi mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan, salah satunya adalah melalui proses rekrutmen.

Kesemuanya ini menjadi tugas dan tanggung jawab utama dari departemen SDM.

Menurut (Hasibuan, 2012 hal. 40) rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan. Definisi yang serupa juga dikemukakan oleh (Nurmansyah, 2011 hal. 71) yang mendefinisikan rekrutmen sebagai kegiatan untuk mendapatkan tenaga kerja baru untuk mengisi lowongan-lowongan jabatan yang ada pada unit-unit dalam perusahaan.

Sementara menurut Simamora (2008 hal. 170) mendefinisikan rekrutmen sebagai serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang kemudian akan diseleksi menjadi karyawan-karyawan baru di perusahaan.

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan (Rivai & Sagala, 2009 hal. 148). Proses dimulai ketika pelamar dicari, dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan dan diterima oleh perusahaan. Hasilnya berupa sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Tujuan diadakannya rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan dari berbagai

sumber pelamar, sehingga akan memungkinkan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dan terbaik (Rivai & Sagala, 2009 hal. 150)

b. Alternatif Pengganti Rekrutmen

Ada beberapa alternative yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menghindari rekrutmen, diantaranya (Rivai & Sagalan,2009 hal. 149) :

1) *Overtime* (kerja lembur)

Metode ini yang barangkali paling banyak dilakukan perusahaan, untuk menghadapi peningkatan volume kerja jangka pendek. Perusahaan memilih untuk membayar sedikit lebih banyak kepada karyawannya sendiri untuk melakukan kerja tambahan yang frekuensinya tidak teratur dan sifatnya jangka pendek. Metode ini membawa kebaikan bagi dua pihak, dimana perusahaan lebih bias menghemat pengeluaran daripada harus menambah karyawan, sedangkan bagi karyawan, *overtime* merupakan penghasilan tambahan bagi mereka.

2) *Subcontracting*

Meskipun terdapat perkiraan volume pekerjaan jangka panjang, namun perusahaan masih dapat menghindari dari kemungkinan untuk menambah karyawan baru, caranya adalah dengan mengontrak pekerjaan tersebut kepada pihak lain, yang diistilahkan dengan *subcontracting*. Selain alasan efisiensi, cara ini juga merupakan solusi apabila perusahaan tidak memiliki tenaga ahli pada satu bidang pekerjaan tertentu.

3) *Temporary employees*

Biaya total dari karyawan tetap pada umumnya adalah 30%-40% dari biaya total perusahaan. Untuk menghindari biaya ini dan untuk mempertahankan fleksibilitas pada saat pekerjaan bervariasi, banyak perusahaan menggunakan karyawan sementara yang disediakan oleh perusahaan lain, atau yang datang secara individual. Di Indonesia karyawan model ini dikenal dengan sebutan honorer atau timer yaitu karyawan yang dibayar harian maupun perunit produktivitasnya.

4) *Employee leasing*

Menggunakan pendekatan ini, berarti perusahaan secara formal memberhentikan beberapa atau sebagai besar karyawannya. Suatu *leasing company* memperkerjakan mereka, biasanya dengan upah yang sama dan menyewakannya (leaset) kembali kepada majikan semula yang menjadi kliennya. Praktek ini lazim disebut sebagai *outsourcing* yang banyak sekali dilakukan oleh perusahaan dewasa ini.

c. **Prinsip Rekrutmen yang Efektif**

Perekrutan yang efektif menjadi sangat penting saat ini karena beberapa alasan. Pertama, terjadi perubahan yang dramatis dimana pada beberapa Negara muncul fenomena terjadi kekurangan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kedua, beberapa metode perekrutan lebih baik dari yang lain, tergantung dari jenis pekerjaan. Ketiga, keberhasilan rekrutmen akan tergantung pada luasan area masalah dan kebijakan rekrutmen (Dessler, 2011 hal. 162).

Menurut Rivai (2009 hal. 150-151) prinsip-prinsip yang semestinya dilakukan dalam sebuah proses rekrutmen adalah sebagai berikut :

- 1) Mutu karyawan yang harus direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan agar sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diisi, dengan menganalisis deskripsi dan spesifikasi pekerjaan.
- 2) Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan pekerjaan yang tersedia. Untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan peramalan kebutuhan tenaga kerja dan analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja.
- 3) Biaya yang diperlukan minimal
- 4) Memiliki perencanaan dan keputusan-keputusan strategi tentang perekrutan.
- 5) Fleksibilitas

d. Tujuan dan Proses Rekrutmen

Tujuan utama rekrutmen adalah untuk menemukan pelamar-pelamar yang berkualifikasi yang akan tetap bersama perusahaan dengan biaya yang paling sedikit (Simamora, 2008 hal. 173). Oleh Karen itu, pelamar yang under qualified diprediksi akan segera diberhentikan ditengah jalan karena tidak mampu bekerja sesuai dengan harapan. Sedangkan yang over qualified (kelebihan kualifikasi) justru akan diprediksikan mengundurkan diri karena tidak puas dengan pemenuhan yang bias dilakukan oleh perusahaan dalam menyaring para pelamar. Yang paling aman adalah mencari pelamar yang benar-benar sesuai kualifikasinya.

e. Indikator Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2012 hal. 41), Indikator dari sistem rekrutmen sesuai dengan tujuan perusahaan ada 3, yaitu :

1) Dasar Penarikan

Dasar penarikan calon karyawan harus ditetapkan lebih dahulu agar para pelamar yang memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatinya.

2) Sumber Penarikan

Sumber penarikan karyawan berasal dari rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal perusahaan, yaitu :

- a. Sumber rekrutmen internal, dalam rekrutmen meliputi karyawan yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dirotasikan tugasnya serta mantan karyawan yang dikaryakan atau dipanggil kembali.
- b. Sumber rekrutmen eksternal, merupakan sumber untuk mendapatkan karyawan dari luar perusahaan yang memiliki bobot atau kualifikasi tertentu.

3) Metode Penarikan

Metode-metode rekrutmen adalah cara-cara spesifik yang digunakan untuk menarik para karyawan potensial ke dalam perusahaan, metode penarikan karyawan baru terbagi dua yaitu :

- a. Metode tertutup adalah ketika penarikan kerja di informasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya,

lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan calon karyawan yang baik menjadi sulit.

- b. Metode terbuka adalah ketika penarikan kerja diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, cetak maupun elektronik agar tersebar luas ke masyarakat.

3. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Kegiatan pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan baik, sesuai dengan standar kerja. Menurut Hasibuan (2012 hal. 81) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu metode pendidikan yang dilakukan dengan cara mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja tertentu kepada karyawan. Sedangkan menurut Handoko (2008 hal. 112), "Pelatihan adalah suatu usaha untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan. dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin."

Menurut Rivai (2009 hal. 211) menyatakan bahwa pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan formal, dan mempergunakan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh tantangan. Kerena itu kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja, terutama pada aspek pengembangan keterampilan kerja dan kesehatan serta keselamatan kerja bagi karyawan.

b. Sasaran Pelatihan

Sasaran pelatihan yang dapat dirumuskan dengan jelas akan dapat menjadi suatu acuan yang penting dalam menentukan materi yang akan diberikan, cara dan sarana-sarana yang dibutuhkan. Sebaliknya, jika sasaran tidak spesifik atau terlalu umum, akan dapat menyulitkan persiapan dan pelaksanaan suatu pelatihan itu sendiri, sehingga pelatihan akan menjadi suatu yang mubazir atau berlebihan dan tidak dapat menjawab kebutuhan perusahaan.

Menurut Rivai (2009 hal. 214) menyatakan bahwa sasaran pelatihan yang dirumuskan akan memberikan manfaat dalam

- 1) Menjamin konsistensi dalam menyusun program pelatihan yang mencakup materi, metode, cara penyampaian, dan sarana pelatihan.
- 2) Memudahkan komunikasi antara penyusun program pelatihan dengan pihak yang membutuhkan pelatihan.
- 3) Memberikan kejelasan bagi peserta tentang apa yang harus dilakukan dalam rangka mencapai sasaran.
- 4) Memudahkan penilaian peserta dalam mengikuti pelatihan.
- 5) Memudahkan penilaian hasil program penelitian
- 6) Menghindari kemungkinan konflik antara penyelenggara dengan peserta pelatihan mengenai efektivitas pelatihan yang diselenggarakan.

Dengan demikian, maka kegiatan pelatihan pada dasarnya dilakukan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Perubahan tingkah laku yang dimaksudkan disini adalah dapat berupa sikap dan perilaku. Berdasarkan hal tersebut, maka sasaran pelatihan dapat

dikategorikan kedalam beberapa tipe tingkah laku yang diinginkan, antara lain (Rivai, 2009 hal. 215) :

- 1) Kategori psikomotorik, meliputi pengontrolan otot-otot sehingga dapat melakukan gerakan secara tepat. Sasarannya adalah agar orang memiliki keterampilan fisik tertentu.
- 2) Kategori efektif, meliputi perasaan, nilai dan sikap, sasaran pelatihan adalah untuk membuat seseorang menjadi memiliki sikap tertentu yang diharapkan.
- 3) Kategori kognitif, meliputi proses intelektual seperti mengingat, memahami dan menganalisis. Sasaran pelatihan pada kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai pengetahuan dan keterampilan berpikir.

c. Manfaat Pelatihan

Menurut Rivai (2009 hal. 217-218) manfaat dari pelatihan dapat diukur kedalam tiga kelompok , yaitu :

- 1) Manfaat untuk karyawan
 - a) Membantu karyawan membuat keputusan terhadap suatu permasalahan secara efektif.
 - b) Membantu karyawan memiliki kepercayaan diri.
 - c) Membantu karyawan mengatasi dan menghindari perasaan tertekan frustasi akibat kerja
 - d) Meningkatkan kepuasan kerja karyawan
 - e) Membantu mengembangkan kemampuan psikomotorik, efektif dan kognitif karyawan.

- 2) Manfaat untuk perusahaan :
 - a) Meningkatkan profitabilitas perusahaan
 - b) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan
 - c) Memperbaiki moral SDM
 - d) Membantu perusahaan agar karyawan mengetahui tujuan perusahaan
 - e) Meningkatkan citra perusahaan
 - f) Perusahaan memiliki kemampuan mengambil keputusan secara lebih efektif dengan dukungan karyawan yang terlatih
- 3) Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antar grup dan pelaksanaan kebijakan :
 - a) Meningkatkan komunikasi dalam organisasi
 - b) Membantu orientasi karyawan baru atau karyawan mutasi atau promosi
 - c) Meningkatkan keterampilan interpersonal
 - d) Membangun kesamaan dalam kelompok
 - e) Memberikan iklim belajar kondusif, pertumbuhan dan koordinasi
 - f) Menjadikan perusahaan sebagai tempat yang lebih baik untuk bekerja.

d. Metode Pelatihan

Metode pelatihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh factor waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang sosial, dan lain-lain. Menurut Hasibuan, (2012 hal. 77)

Metode-metode yang umum dilakukan adalah :

- 1) *On the job training*, yaitu metode dimana para peserta latihan langsung melakukan praktek kerja ditempat, dengan cara meliha dan meniru karyawan lain melakukan suatu pekerjaan, dengan didampingi atau dibawah pengawasan seorang trainee.
- 2) *Vestibule*, yaitu metode pelatihan yang dilakukan didalam ruangan yang biasanya dilakukan untuk memperkenalkan sebuah pekerjaan kepada karyawan.
- 3) *Demonstration & example*, adalah metode yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan mengenai bagaimana cara mengerjakan sebuah tugas melalui contoh-contoh dan demonstrasi
- 4) *Simulation*, yaitu situasi yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya kepada para peserta.
- 5) *Apprenticeship*, yaitu suatu cara untuk mengembangkan keahlian teknis tertentu sehingga para peserta dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaan.
- 6) *Classroom method*, yaitu metode pertemuan didalam kelas yang meliputi pengajaran, rapat, pemberian instruksi, briefing, dtudi kasus, diskusi dan metode seminar.

e. Kebutuhan Pelatihan

Menurut Rivai, (2009 hal. 220) menyatakan bahwa untuk mengidentifikasi adanya kebutuhan akan pelatihan, perusahaan dapat melakukan dengan cara:

- 1) Membandingkan uraian pekerjaan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan atau calon karyawan.

- 2) Menganalisis penilaian prestasi. Beberapa prestasi yang dibawah standar kemudian dianalisis dan ditentukan apakah disebabkan oleh penyimpangan yang terjadi.
- 3) Menganalisis catatan karyawan, dimana perusahaan dapat melihat rekan jejak karyawan yang bersangkutan.
- 4) Menganalisis masalah yang dialami oleh perusahaan, apakah yang berkenaan dengan pihak luar (pemasok, rekanan, konsumen) atau masalah internal organisasi.

f. Indikator Kualitas Pelatihan

Menurut Umar (2009 hal. 217) untuk mengevaluasi apakah pelatihan yang dilaksanakan perusahaan berhasil atau tidak, hal ini dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut :

- 1) Metode pelatihan
Bagaimana metode pelatihan yang diberikan dan apakah metode tersebut cocok dengan kebutuhan.
- 2) Banyaknya materi
Apakah materi pelatihan cukup jumlahnya dan isinya tepat seperti yang dibutuhkan.
- 3) Keterampilan penatar
Apakah penatar memiliki kemampuan dalam memberikan pelatihan secara tepat dan mudah dipahami.
- 4) Lama waktu pelatihan
Dengan materi yang ada apakah waktunya sudah memadai dan tepat pada saat dibutuhkan.

5) Sasaran pelatihan

Apakah pelatihan memiliki sasaran yang jelas dan apakah sasaran tersebut tercapai dengan adanya pelatihan tersebut.

6) Aspek yang tidak dicantumkan

Apakah ada materi-materi penting yang diharapkan namun tidak dimasukkan sebagai materi pelatihan.

7) Alih pengetahuan

Seberapa banyak materi yang dapat diserap oleh peserta untuk menambah pengetahuannya.

8) Tempat penyelenggara

Apakah tempat diadakannya latihan sudah sesuai dengan materi yang disampaikan

9) Relevansi dengan pekerjaan

Apakah materi memiliki hubungan dengan tugas sehari-hari

10) Penerapan hasil pelatihan pada pekerjaan

Apakah hasil pelatihan dapat diterapkan dalam tugas keseharian

B. Kerangka Konseptual

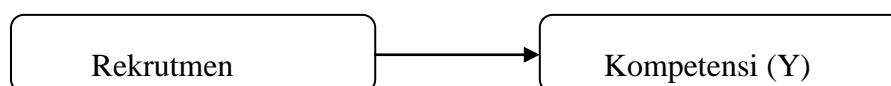
1. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kompetensi Karyawan

Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) professional adalah terletak pada proses rekrutmen calon tenaga kerja. Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar,

karena perusahaan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada. Rekrutmen merupakan awal dari pembentukan karyawan-karyawan terpilih yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut Handoko,(2008 hal. 69) menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan yang ada.

Hasil penelitian yang telah dilakukan Desi Habiba Utami (2013) dengan menunjukkan bahwa analisis data dengan metoderegresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pengurus pada Partai XYZ Kota Bogor.



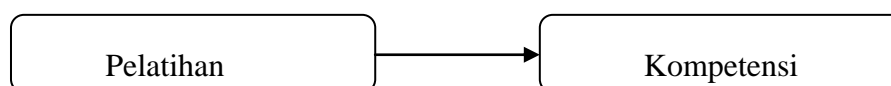
Gambar II.1 Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kompetensi

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Karyawan

Pelatihan juga memiliki peranan yang sangat penting bagi karyawan dan bagi perusahaan.pelatihan merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, ketrampilan atau kecakapan dan keahlian dari setiap karyawan serta merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu bagi yang bersangkutan. Baik tidaknya kinerja karyawan jelas akan mempengaruhi kestabilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut (Handoko, 2008 hal. 103) Pelatihan adalah suatu proses menambah kecakapan dan kemampuan karyawan untuk permintaan jabatan serta dengan program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan Putu Ifo Yuda Wisastra (2016) menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan pada PT. Len Industri (Persero) Bandung.



Gambar II.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi

3. Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kompetensi Karyawan

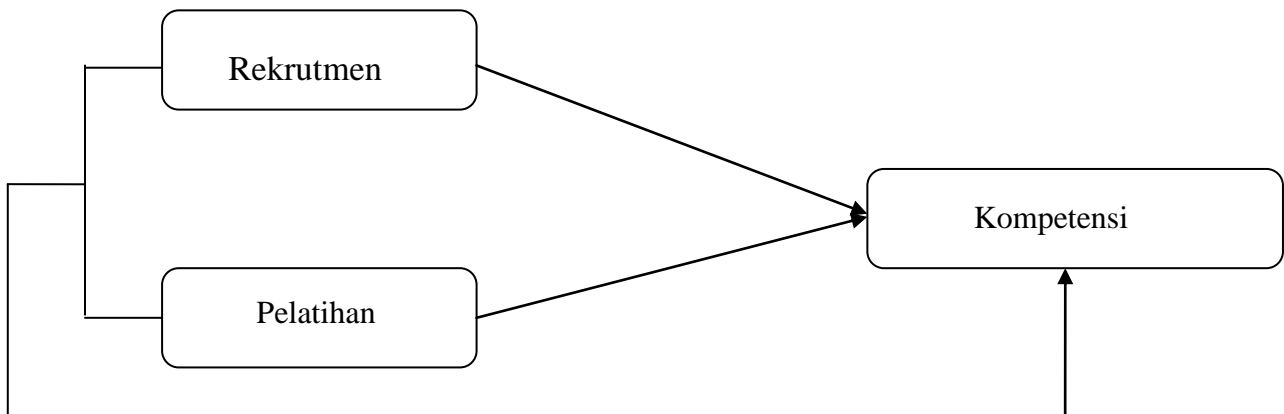
Untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja karyawan dalam jangka panjang disamping adanya kebijakan perusahaan tersebut, karyawan juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat di dalam melakukan pekerjaannya. Konsep kompetensi terus tumbuh dan diterapkan diberbagai organisasi (Wijayanto,2011, hal 81).

Agar sumber daya manusia mampu memiliki kompetensi tersebut, perusahaan harus berupaya untuk melakukan pengembangan terhadap sejumlah faktor yang mampu mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia. Adapun faktor-faktor penting yang mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia yaitu rekrutmen dan pelatihan. Sebagai upaya pengembangan potensi karyawan diharapkan organisasi dapat melakukan rekrutmen dan program pelatihan dengan baik sehingga sumber daya manusia dalam organisasi dapat

bekerja secara produktif, terampil, kreatif, disiplin, profesional serta mampu memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan berkemampuan manajemen, sehingga dapat menunjang pencapaian prestasi kerja karyawan.

Menurut Handoko, (2008) mengemukakan bahwa proses rekrutmen dan pelatihan adalah serangkaian kegiatan awal yang dilakukan oleh perusahaan untuk menambah jumlah karyawan dan menambah pengetahuan dan wawasan karyawan yang diharapkan mampu meningkatkan kompetensi karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan pelatihan sangat perlu diterapkan oleh perusahaan agar perusahaan dapat menambah karyawan dan dapat meningkatkan kompetensi karyawan serta meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar II.3 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Ada pengaruh rekrutmen terhadap kompetensi karyawan PT. Multimas Nabati Asahan
2. Ada pengaruh pelatihan terhadap kompetensi karyawan PT. Multimas Nabati Asahan
3. Ada pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kompetensi karyawan PT Multimas Nabati Asahan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel ataupun lebih. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana untuk variabel independen adalah rekrutmen dan pelatihan. Sedangkan untuk variabel dependen adalah kompetensi.

B. Definisi Variabel Penelitian

Defensi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini defenisi operasional yang diukur ada dua variabel yaitu rekrutmen (X1) dan pelatihan (X2) sebagai varibel bebas dan kompetensi (Y) sebagai variabel terikat.

1. Kompetensi (Y)

Kompetensi (Y) merupakan kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan menintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien. Indikator dari proses kompetensi adalah sebagai berikut :

Tabel III.1
Indikator Kompetensi

No.	Indikator
1.	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)
2.	Keterampilan (<i>Skill</i>)
3.	Sikap (<i>Attitude</i>)

Sumber : Thoha (2008 hal. 28)

2. Rekrutmen (X1)

Rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan. Adapun indikator rekrutmen adalah sebagai berikut:

Tabel III.2
Indikator Rekrutmen

No.	Indikator
1.	Dasar Penarikan
2.	Sumber Penarikan
3.	Metode Penarikan

Sumber : Hasibuan (2012 hal. 41)

3. Pelatihan (X2)

Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan formal, dan mempergunakan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Adapun indikator pelatihan adalah sebagai berikut:

Tabel III.3
Indikator Pelatihan

No.	Indikator
1.	Metode pelatihan
2.	Banyaknya materi
3.	Keterampilan penatar
4.	Lama waktu pelatihan
5.	Sasaran pelatihan
6.	Aspek yang tidak dicantumkan
7.	Alih pengetahuan
8.	Tempat penyelenggara
9.	Relevansi dengan pekerjaan
10.	Penerapan hasil pelatihan pada pekerjaan

Sumber : Muhammad (2011)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. Multimas Nabati Asahan yang beralamat di Jalan Access Road Dusun IV Tj Permai Desa Kuala Tanjung , Batubara.

Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan November 2016 sampai dengan April 2017

Tabel III.4
Rincian Waktu Penelitian

Kegiatan	Des 2016				Jan 2017				Feb 2017				Mar 2017				Apr 2017			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul																				
Pra Riset																				
Penyusunan Proposal																				
Seminar Proposal																				
Riset																				
Penulisan Skripsi																				
Bimbingan Skripsi																				
Sidang Meja Hijau																				

D. Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan kumpulan individu atau obyek penelitian yang mempunyai kualitas dan ciri-ciri yang telah ditetapkan. Berdasarkan kualitas dan ciri-ciri tersebut, maka populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Multimas Nabati Asahan yang berjumlah 64 karyawan. Yang dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel III.5
Karyawan Multimas Nabati Asahan

Jabatan	Jumlah
IT	7 Karyawan
Personalia	25 Karyawan
Teknik	32 Karyawan
Total	64 Karyawan

Sumber : PT Multimas Nabati Asahan

Sampel

Menurut Sugiyono (2013 hal. 62) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel digunakan apabila peneliti tidak mampu menggunakan semua anggota populasi sebagai subjek penelitian, misalnya karena adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Anggota populasi yang diambil sebagai sampel harus mampu mewakili seluruh anggota populasi sehingga hasil penelitian terhadap populasi tetap menghasilkan kesimpulan yang valid.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100 (seratus), Peneliti akan menggunakan seluruh populasi, yaitu seluruh Karyawan PT. Multimas Nabati Asahan yang berjumlah dengan 64 karyawan pada bagian IT sebanyak 7 karyawan, pada bagian personalia sebanyak 25 karyawan dan bagian teknik sebanyak 32 karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian. Adapaun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya adalah dengan menggunakan :

1. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi (Umar, Husein. 2008 hal. 83). Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan

teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan dan data tentang gambaran umum PT. Multimas Nabati Asahan yang berjumlah 64 karyawan dan data-data lain yang mendukung.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan yang tujuannya untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. (Sugiyono, 2013 hal.194). Wawancara dilakukan secara lisan kepada karyawan tetap PT. Multimas Nabati Asahan untuk mendapatkan informasi yang ada, guna mempermudah penulis dalam melaksanakan penelitian.

3. Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada karyawan objek penelitian yaitu PT. Multimas Nabati Asahan dengan menggunakan skala likert (*likert scake*). Menurut Sugiono (2013 hal.132) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun jawaban alternative pertanyaan yang diberikan adalah dalam rentang jawaban mulai sangat setuju yang disarankan kepada responden menjawab dalam bentuk (√) checklist. III.5 akan menjelaskan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel III.5
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
• Sangat Setuju/Tepat	5
• Setuju /Tepat	4
• Kurang Setuju /Tepat	3
• Tidak Setuju /Tepat	2
• Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

Sumber : Sugiyono (2013)

a) Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefesien korelasi X dan Y
 N = Banyaknya subjek penelitian
 X = Skor butir soal
 Y = Skor total.

(Arikunto, Suharsimi, 2007 hal.170)

Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari pearson, dengan ketentuan:

1. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas Rekrutmen

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r_{table}	Status
1.	0,556	0,244	Valid
2.	0,582	0,244	Valid
3.	0,496	0,244	Valid
4.	0,471	0,244	Valid
5.	0,554	0,244	Valid
6.	0,572	0,244	Valid
7.	0,549	0,244	Valid
8.	0,520	0,244	Valid
9.	0,570	0,244	Valid
10.	0,570	0,244	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Pelatihan

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r_{table}	Status
1.	0,485	0,244	Valid
2.	0,562	0,244	Valid
3.	0,519	0,244	Valid
4.	0,697	0,244	Valid
5.	0,514	0,244	Valid
6.	0,573	0,244	Valid
7.	0,601	0,244	Valid
8.	0,538	0,244	Valid
9.	0,612	0,244	Valid
10.	0,568	0,244	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r_{table}	Status
1.	0,505	0,244	Valid
2.	0,466	0,244	Valid
3.	0,571	0,244	Valid
4.	0,605	0,244	Valid
5.	0,554	0,244	Valid
6.	0,521	0,244	Valid
7.	0,504	0,244	Valid
8.	0,518	0,244	Valid
9.	0,566	0,244	Valid
10.	0,513	0,244	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (rekrutmen, pelatihan, terhadap kompetensi) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid. Selanjutnya butir instrument yang valid diatas diuji reliabilitasnya,

Reliability (reliabilitas) berarti adanya ketepatan data yang didapat pada waktu berwaktu. Reliabilitas berkenan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. Menurut Imam Ghozali (2013 hal. 47) pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Dikatakan reliable bila hasil alpha > 0,60 dengan rumus alpha sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

(Juliandi, 2013 hal.86)

Dimana:

- r = reliabilitas instrument
- k = banyak butir pertanyaan
- σ_t^2 = varians total
- $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,60 maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah real (terpercaya), dimana hasilnya seperti ditunjukkan dalam table berikut ini:

Tabel III.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Rekrutmen (X ₁)	0,734	Reliabel
Pelatihan (X ₂)	0,762	Reliabel
Kompetensi (Y)	0,718	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel III.9 yakni hasil uji reliabilitas atas variabel rekrutmen dan pelatihan dengan kompetensi pada PT. Multimas Nabati Asahan menunjukkan semua item pertanyaan semuanya reliabel sebab memiliki nilai *cronbach's alpha* (α) di atas 0,60, dimana dapat dirinci untuk variabel rekrutmen dengan *cronbach's alpha* sebesar 0,734, pelatihan dengan *cronbach's alpha* (α) sebesar 0,762, dan kompetensi dengan nilai *cronbach's alpha* (α) sebesar 0,718, sehingga dapat dikatakan bahwa ketiga variabel tersebut sudah andal atau reliable karena memiliki nilai standar di atas dari 0,60.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan tahap:

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan uji regresi ganda untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara harga dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen, baik secara parsial maupun secara simultan. Teknik analisis berganda ini dilakukan dengan bantuan *software* statistik yaitu *SPSS 23* (*Statistical Product and Service Solution*). Persamaan dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dalam metode analisis data ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan spesifikasi model sebagai berikut :

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

Sumber : Sugiyono (2013 hal. 192)

Keterangan :

Y : Variabel Kompetensi

a : Konstanta

X_1 : Variabel Rekrutmen

X_2 : Variabel Pelatihan

b : Koefisien regresi

e : Variabel pengganggu

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis menentukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud adalah sebagai berikut:

a) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

b) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dengan kesalahan pengganggu $t-1$ (sebelumnya). Menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Waston (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- 2) Terjadi autokorelasi negatif, jika nilai DW diatas $+2$ atau $DW > +2$.

b) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian untuk melihat apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Suatu model regresi yang baik harus bebas dari masalah heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya masalah heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat apakah terdapat pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *SRESID* dan *ZPRED* dimana sumbu Y adalah *residual* dan sumbu X adalah X yang telah diprediksi. Apabila terdapat pola tertentu secara teratur pada grafik *scatterplot* maka terdapat indikasi bahwa terdapat heteroskedastisitas. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

3. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandikan dengan t_{tabel} apakah variabel independen

secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Menghitung nilai signifikan t dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

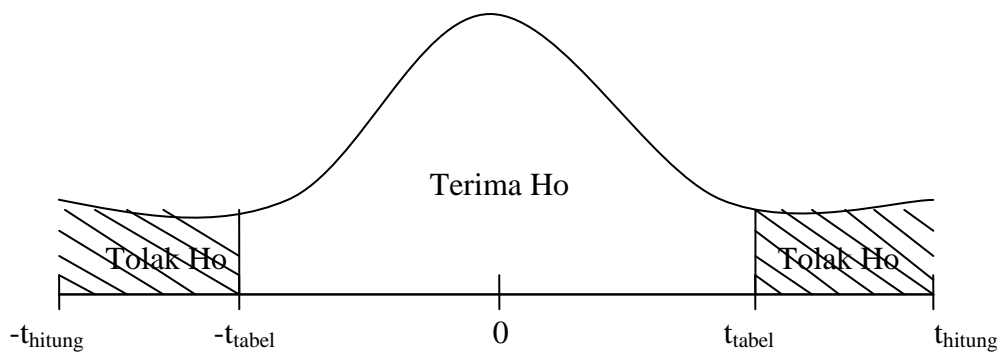
Sumber: Ghazali (2013 hal:84)

Dimana: t = Nilai t_{hitung}
 r = Koefisien korelasi
 n = Jumlah sampel

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya rekrutmen dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi.
- Jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya rekrutmen dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi.

4. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari “ F_{hitung} ” dan membandingkan dengan “ F_{tabel} ”, apakah variabel variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen, nilai F_{hitung} dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k-2)}{(1-R^2) / (N-k)}$$

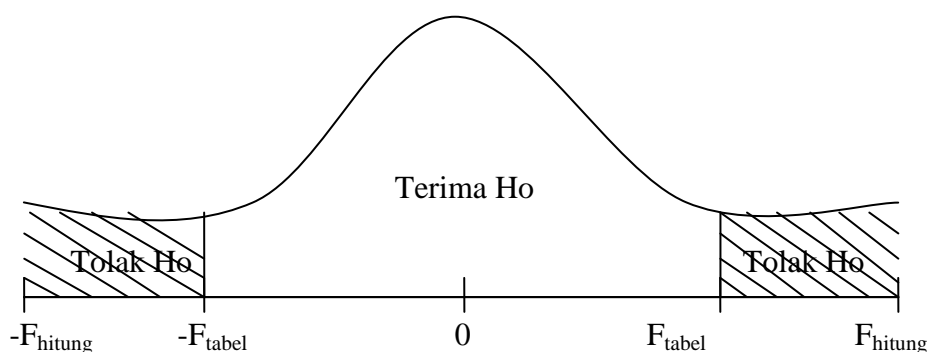
Sumber : Ghazali (2013 hal:87)

Dimana: N= jumlah sampel
 k= jumlah variabel
 R= koefisien korelasi ganda

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- a. Jika $-F_{\text{tabel}} \leq F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, artinya rekrutmen dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi.
- b. Jika $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, artinya rekrutmen dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi.

5. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) pada dasarnya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinan berada diantara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Menurut Ghozali (2013 hal. 87) Uji koefisien determinasi (uji R^2) digunakan untuk persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk melihat sejauh mana keputusan pembelian dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang akan terbentuk. Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Dimana: D = Koefisien Determinan.

R^2 = Nilai Koefisien Berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel (X_1), 10 pertanyaan untuk variabel (X_2), dan 10 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah rekrutment, yang menjadi variabel X_2 adalah pelatihan, dan variabel kompetensi (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 64 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Tabel IV.1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2013)

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung rekrutmen (X_1), pelatihan (X_2), maupun kompetensi (Y).

a. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini seluruh karyawan pada PT. Multimas Nabati Asahan sebanyak 64 orang. Karakteristik responden karyawan yang terdaftar pada PT. Multimas Nabati Asahan untuk tahun 2017.

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	45 orang	70,3%
2	Wanita	19 orang	29,7%
	Jumlah	64 orang	100%

Sumber : PT. Multimas Nabati Asahan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 45 orang pria (70,3%) dan wanita sebanyak 19 orang (29,7%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan pria dibandingkan wanita.

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	< 25 tahun	2 orang	3,1 %
2	26 – 35 tahun	36 orang	56,3 %
3	36 – 45 tahun	21 orang	32,8 %
4	Di atas 46 tahun	5 orang	7,8 %
	Jumlah	64 orang	100 %

Sumber : PT. Multimas Nabati Asahan

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 26 – 35 tahun sebanyak 36 orang (56,3%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur kecil dari 25 tahun sebanyak 2 orang (3,1%).

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	9 orang	14,1 %
2	Akademi	15 orang	23,4%
3	Strata - 1	36 orang	56,3%
4	Strata - 2	4 orang	6,3 %
	Jumlah	64 orang	100%

Sumber : PT. Multimas Nabati Asahan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden karyawan yang terdaftar pada PT. Multimas Nabati Asahan dengan kelompok yang terbesar untuk

pendidikan, Strata-1 sebanyak 36 orang (56,3%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan Strata- 2 sebanyak 4 orang (6,3%).

b. Analisa Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan sebagai berikut:

Tabel IV.5
Skor Angket untuk Variabel Rekrutment (X₁)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	53,1	29	45,3	1	1,6	0	0	0	0	64	100
2	34	53,1	30	46,9	0	0	0	0	0	0	64	100
3	27	42,2	33	51,6	4	6,2	0	0	0	0	64	100
4	36	56,3	28	43,7	0	0	0	0	0	0	64	100
5	33	51,6	30	46,9	1	1,6	0	0	0	0	64	100
6	32	50	31	48,4	1	1,6	0	0	0	0	64	100
7	35	54,7	28	43,7	1	1,6	0	0	0	0	64	100
8	29	45,3	34	53,1	1	1,6	0	0	0	0	64	100
9	31	48,4	30	46,9	3	4,7	0	0	0	0	64	100
10	31	48,4	31	48,4	2	3,1	0	0	0	0	64	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai criteria pekerjaan yang sesuai jabatan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,1%
2. Dari jawaban kedua mengenai tes seleksi penerimaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,1%
3. Dari jawaban ketiga mengenai metode rekrutmen, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,6%
4. Dari jawaban keempat mengenai proses rekrutmen berlangsung sangat memadai, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,3%

5. Dari jawaban kelima mengenai merekrut karyawan melalui sumber internal, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,6%
6. Dari jawaban keenam mengenai merekrut karyawan melalui sumber eksternal, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai proses rekrutmen, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,7
8. Dari jawaban kedelapan mengenai persyaratan administrasi bagi pekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,1%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai check kesehatan pada saat seleksi, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 48,3%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai pemberitahuan atas sistem kerja di perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 48,3%

Kesimpulan secara umum bahwa rekrutmen sudah baik, artinya perkerutan yang dilakukan sudah sesuai dengan ketentuan yang diinginkan perusahaan, dimana dapat dilihat dari jawaban yang diberikan karyawan tentang rekrutmen yang dilakukan perusahaan sebagian besar menjawab sangat setuju.

Tabel IV.6
Skor Angket untuk Variabel Pelatihan (X₂)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	54,7	25	39	4	6,2	0	0	0	0	64	100
2	33	51,6	28	43,7	3	4,7	0	0	0	0	64	100
3	31	48,4	31	48,4	2	3,1	0	0	0	0	64	100
4	32	50	31	48,4	1	1,6	0	0	0	0	64	100
5	37	57,8	26	40,6	1	1,6	0	0	0	0	64	100
6	28	43,7	35	54,7	1	1,6	0	0	0	0	64	100
7	36	56,3	27	42,2	1	1,6	0	0	0	0	64	100
8	32	50	30	46,9	2	3,1	0	0	0	0	64	100
9	30	46,9	27	42,2	7	10,9	0	0	0	0	64	100
10	33	51,6	26	40,6	5	7,8	0	0	0	0	64	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai progam pelatihan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,7%
2. Dari jawaban kedua mengenai materi, kurikulum,dan pengajar dari pelatihan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,6%
3. Dari jawaban ketiga mengenai instruktur pelatihan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 48,4%
4. Dari jawaban keempat mengenai mengikuti proses pelatihan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
5. Dari jawaban kelima mengenai pelatihan yang diberikan memudahkan seorang, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,8%
6. Dari jawaban keenam mengenai pelatihan dapat meningkatkan moril kerja karyawan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 54,7%

7. Dari jawaban ketujuh mengenai mengikuti pelatihan, pengetahuan dan wawasan semakin bertambah, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,3%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai mengikuti pelatihan untuk membuat percaya diri bagi karyawan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai pelatihan mampu merubah sikap dan perilaku, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 46,9%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai pelatihan yang pernah diikuti menambah rasa tanggung jawab, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,6%

Kesimpulan secara umum bahwa pelatihan dalam bekerja umumnya sudah baik. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju.

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel Kompetensi Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	50	31	48,4	1	1,6	0	0	0	0	64	100
2	33	51,6	31	48,4	0	0	0	0	0	0	64	100
3	28	43,7	35	54,7	1	1,6	0	0	0	0	64	100
4	31	48,4	32	50	1	1,6	0	0	0	0	64	100
5	32	50	30	46,9	2	3,1	0	0	0	0	64	100
6	28	43,7	34	53,1	2	3,1	0	0	0	0	64	100
7	35	54,7	27	42,2	2	3,1	0	0	0	0	64	100
8	33	51,6	30	46,9	1	1,6	0	0	0	0	64	100
9	33	51,6	29	45,3	2	3,1	0	0	0	0	64	100
10	33	51,6	27	42,2	4	6,2	0	0	0	0	64	100

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai memahami aturan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
2. Dari jawaban kedua mengenai memberikan ide yang baik, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,6%
3. Dari jawaban ketiga mengenai berpikir kreatif, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 54,7%
4. Dari jawaban keempat mengenai mampu memecahkan masalah, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50%
5. Dari jawaban kelima mengenai memiliki kemampuan berkomunikasi, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
6. Dari jawaban keenam mengenai tanggung jawab dalam bekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,1%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai meminimalkan kesalahan dalam melakukan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,7%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai mematuhi norma-norma sosial, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,6%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,6%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai bekerja sama memenuhi aturan-aturan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,6%

Kesimpulan secara umum bahwa kompetensi karyawan dalam bekerja umumnya sudah tinggi, artinya karyawan sudah memiliki kompetensi dalam bidangnya. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju.

2. Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel IV.8
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.194	2.617		1.985	.052
Rekrut_	.485	.100	.489	4.829	.000
Pelatih_	.398	.091	.445	4.394	.000

a. Dependent Variable: Kompeten_
(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Berdasarkan tabel IV.8 diatas diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,194 + 0,485X_1 + 0,398 X_2 + e$$

Dimana:

- a. Nilai konstanta sebesar 5,194 apabila variabel rekrutmen (X_1), pelatihan (X_2) dianggap nol, maka kompetensi (Y) pada perusahaan adalah sebesar 5,194.

- b. Nilai koefisien rekrutmen (X_1) sebesar 0,485 menyatakan bahwa setiap kenaikan rekrutmen satu kali maka kompetensi (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,485.
- c. Nilai koefisien pelatihan (X_2) sebesar 0,398 menyatakan bahwa setiap kenaikan pelatihan satu kali maka kompetensi (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,398.

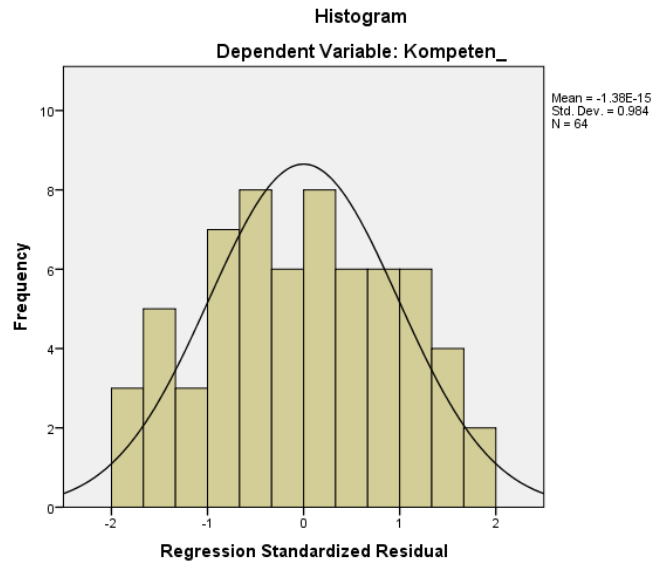
b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

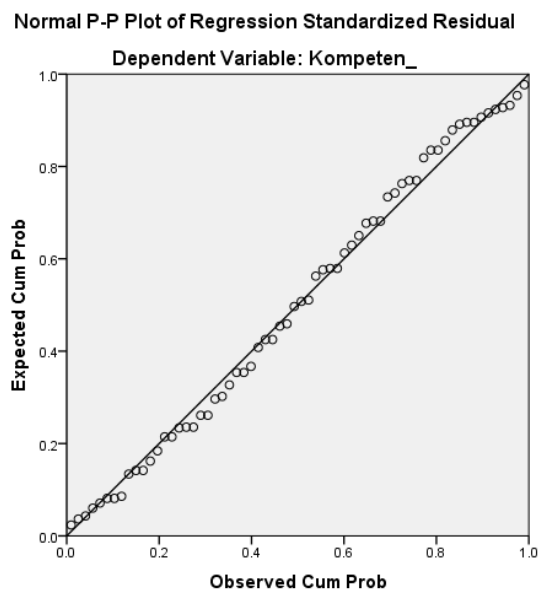
Analisis Grafik

Salah satu cara untuk melihat normalisasi residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



Gambar IV.1
Grafik Histogram

Berdasarkan gambar IV.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependent* dan *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik IV.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data

menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Berikut ini adalah hasil pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW).

Tabel IV.9
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.891 ^a	.793	.787	1.35075	1.888

a. Predictors: (Constant), Pelatih_, Rekrut_

b. Dependent Variable: Kompeten_

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Pada Tabel IV.9 menunjukkan bahwa nilai DW yang diperoleh adalah sebesar 1,888. Nilai d_l dan d_u yang diperoleh dengan K (jumlah variabel bebas) = 2 dan N (jumlah sampel) = 64. Jadi nilai d_l sebesar 1,377 dan d_u sebesar 1,500. Nilai DW yang diperoleh lebih besar dari nilai d_u dan lebih kecil dari nilai $(4-d_u = 4-1,500 = 2,500)$ yaitu $1,377 < 1,888 < 2,500$ yang berarti bahwa tidak terjadi autokorelasi.

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

Tabel IV.10
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.194	2.617		1.985	.052		
Rekrut_	.485	.100	.489	4.829	.000	.330	3.030
Pelatih_	.398	.091	.445	4.394	.000	.330	3.030

a. Dependent Variable: Kompeten_

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

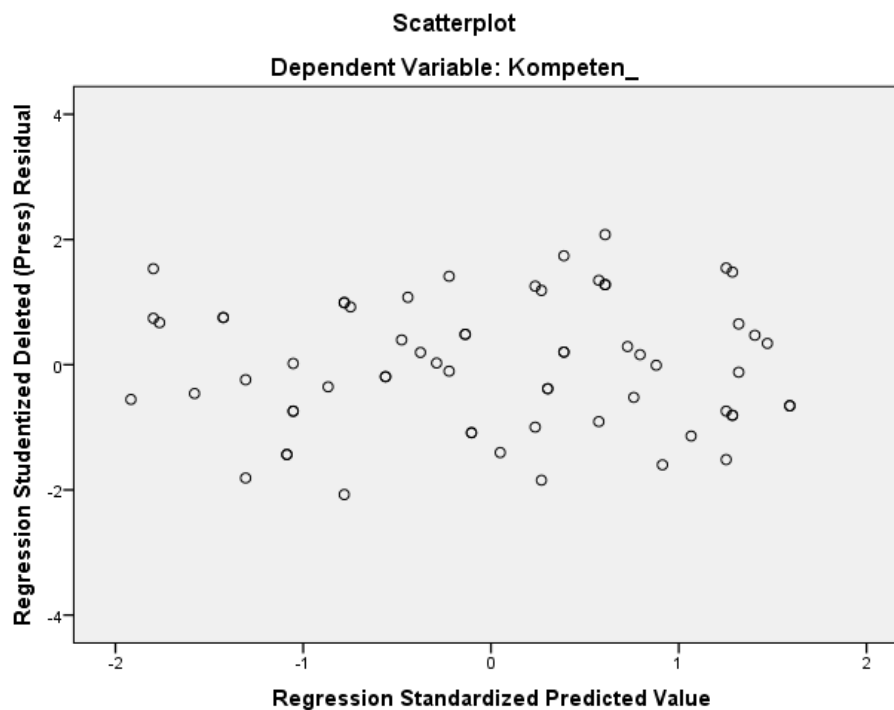
Pada Tabel IV.10 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Rekrutmen (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,330 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,030 lebih kecil dari 10.
2. Pelatihan (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,330 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,030 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel rekrutmen dan pelatihan bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

4) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar IV.3
Uji Heterokedastisitas

Pada gambar IV.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa untuk hasil grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

c. Uji Hipotesis

1) Secara Parsial (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil pengujian dengan uji t sebagai berikut:

Tabel IV.11
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.194	2.617		1.985	.052
Rekrut_	.485	.100	.489	4.829	.000
Pelatih_	.398	.091	.445	4.394	.000

a. Dependent Variable: Kompeten_

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Dari tabel IV.11 dapat dilihat hasil dari uji statistik secara parsial sebagai berikut:

1. Rekrutment (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,829 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,67 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya t_{hitung} (4,829) > t_{tabel} (1,67) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial rekrutmen (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kompetensi (Y) pada perusahaan PT. Multimas Nabati Asahan.
2. Pelatihan (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,394 dengan nilai signifikan 0,003 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,67 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya t_{hitung} (4,394) > t_{tabel} (1,67) dengan nilai signifikan 0,003 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel pelatihan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kompetensi (Y) pada perusahaan PT. Multimas Nabati Asahan.

2) Secara Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

Tabel IV.12
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	427.641	2	213.821	117.192	.000 ^b
	Residual	111.296	61	1.825		
	Total	538.938	63			

a. Dependent Variable: Kompeten_

b. Predictors: (Constant), Pelatih_, Rekrut_

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Pada tabel IV.12 uji-F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 117,192 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,14, maka diperoleh F_{hitung} ($117,192 > F_{tabel}$ (3,14) dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel rekrutmen (X_1), pelatihan (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kompetensi (Y) pada PT. Multimas Nabati Asahan.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen (Y). Semakin besar koefisien determinasi adalah nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Berikut ini nilai koefisien determinasi (R^2):

Tabel IV.13
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.891 ^a	.793	.787	1.35075	1.888

a. Predictors: (Constant), Pelatih_, Rekrut_

b. Dependent Variable: Kompeten_

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Berdasarkan tabel IV.13 diatas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,793 atau 79,3% yang berarti bahwa hubungan antara antara kompetensi (Y) dengan rekrutmen (X_1), dan pelatihan (X_2) adalah kuat. Pada tabel juga ditunjukkan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,793 atau 79,3% yang artinya variasi dari kompetensi (Y) dengan rekrutmen (X_1), dan pelatihan (X_2) sedangkan sisanya 20,7% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya motivasi, budaya organisai dan variabel lainnya.

Pada Tabel IV.13 diatas, tingkat hubungan antara variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dengan variabel bebas yaitu kompensasi (X_1), dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,793 atau 79,3% dengan tingkat hubungan kuat seperti dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut:

Tabel IV.14
Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Riduwan 2013 hal. 221

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (rekrutmen dan pelatihan) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kompetensi). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kompetensi

Dari hasil uji statistik rekrutment (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi (Y) pada perusahaan PT. Multimas Nabati Asahan. Dikarenakan hasil t_{hitung} (4,829) > t_{tabel} (1,67) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sigit Dwihatmojo (2016) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis data dengan metoderegresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh positif

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Menurut Handoko,(2008 hal. 69) menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan yang ada

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa semakin baik rekrutment yang dilakukan oleh perusahaan maka perusahaan mampu menseleksi karyawan yang bekerja sesuai dengan kompetensinya.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi

Dari hasil uji statistik pelatihan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kompetensi (Y) pada perusahaan PT. Multimas Nabati Asahan. Dikarenakan hasil t_{hitung} (4,394) > t_{tabel} (1,67) dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rifki Aditya (2015) menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Handoko (2008 hal. 103) Pelatihan adalah suatu proses menambah kecakapan dan kemampuan karyawan untuk permintaan jabatan serta dengan program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan yang memberikan pelatihan kepada karyawan maka akan mampu mengembangkan kemampuan karyawan sehingga dapat meningkatkan kompetensi karyawan.

3. Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kompetensi

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel rekrutmen(X_1), dan pelatihan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kompetensi (Y) pada perusahaan PT. Multimas Nabati Asahan. Dikarenakan hasil F_{hitung} (117,192 > F_{tabel} (3,14) dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Dengan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,793 atau 79,3% yang artinya variabel dari kompetensi (Y) dengan rekrutmen (X_1), dan pelatihan (X_2) sedangkan sisanya 20,7% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya motivasi, budaya organisai dan variabel lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kompetensi pada Perusahaan PT. Multimas Nabati Asahan. Responden pada penelitian ini berjumlah 64 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel rekrutmen (X_1), terhadap variabel kompetensi (Y) pada perusahaan PT. Multimas Nabati Asahan. yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} (4,829) > t_{tabel} (1,67)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kompetensi.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel pelatihan (X_2), terhadap variabel kompetensi (Y) pada perusahaan P PT. Multimas Nabati Asahan yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} (4,394) > t_{tabel} (1,67)$ dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi.
3. Dari Uji F_{hitung} adalah 117,192 dengan probabilitas $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti rekrutmen (X_1) dan pelatihan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh *R Square* yaitu sebesar 0,793 atau 79,3% yang artinya variabel dari kompetensi (Y) dengan rekrutmen (X_1), dan pelatihan (X_2) sedangkan sisanya 20,7%

variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya motivasi, budaya organisasi dan variabel lainnya

B. Saran

1. Sebaiknya perusahaan melakukan pengembangan sistem manajemen Sumber Daya Manusia berbasis kompetensi di masa yang akan datang dianjurkan untuk menerapkan analisis dan perancangan berorientasi kompetensi, di mana SDM yang ada pada perusahaan.
2. Karena pengembangan model kompetensi membutuhkan SDM yang pemikirannya juga berorientasi pada kompetensi, maka pelatihan bagi SDM dapat ditingkatkan agar mereka yang terkait dapat dilatih untuk berpikir dalam kerangka analisis dan desain berorientasi kompetensi. Pelatihan, seminar dan bentuk sosialisasi manajemen perubahan lainnya yang ditujukan bagi SDM yang berhubungan dengan penerapan konsep analisa model kompetensi sangat diperlukan.
3. Pelatihan bagi SDM perusahaan sebaiknya disesuaikan dengan hasil evaluasi kompetensi orang yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S.Ruky. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi, (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Aris Wijayanto. (2011). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen IKM, Vol 6 No. 2. 2011.
- Augusty, Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Dinda Faradina. (2013). *Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan (Studi pada PT Perkebunan Nusantara III Cabang Kantor Direksi, Medan)*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara Medan.
- Dessler, Gary. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit BPF.
- Hutapea, Thoah. (200). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Husein, Umar. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Husein Umar. (2009). *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Imam Ghazali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia
- Nurmansyah. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Ratna Suryani. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Liebra Permana*. Skripsi.. Universitas Pasundan
- Richard L. Daft. (2009). *Era Baru Manajemen*. Buku 1 dan 2. Jakarta : Salemba Empat

- Rifki Aditya. (2015). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB).Vol. 27 No. 2 Oktober 2015.
- Rivai, Veithzal, dan Ella Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Salmah. (2012). *Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan Pada PT. Muba Electric Power Sekayu*. Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi, Vol 2, No.3, 2012.
- Sedarmayanti.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Sigit Dwihatmojo. (2016). *Rekrutmen, Pelatihan Dan Pembagian Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Jati Jaya Meubel Amurang*. Jurnal EMBA. Vol.4 No.1 Maret 2016
- Simamora, Henry. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Zwell M. (2008). *Creating a Culture of Competence*. MA Danvers: John Wiley and Sons, Inc