
PENGARUH PEREKRUTAN, PELATIHAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SPBU PERTAMINA DI SIDOARJO

Agung Yudha

182010200230



Pendahuluan

- **PEREKUTAN** merupakan proses yang sangat penting bagi Perusahaan, karena dasar kemampuan tenaga kerja perusahaan akan dinilai dari proses perekrutan melalui beberapa indikator alat ukur yaitu kesesuaian calon karyawan dengan klasifikasi pekerjaan, gambaran dan kewajiban kerja (*Job Description*) dan kualifikasi minimal.
- **PELATIHAN** merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk meningkatkan ketrampilan, keahlian, pengetahuan, pengalaman, sikap dan kinerja karyawan.
- **KOMPENSASI** merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia(MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai timbal balik dalam melakukan tugas dari perusahaan.

Literature Review

PEREKRUTAN

Tujuan rekrutmen adalah menerima calon karyawan yang sesuai kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan dari beberapa sumber. Setelah suatu perusahaan mempunyai gambaran dan rancangan pekerjaan (*Job Description*) yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan, maka tugas departemen SDM adalah mengisi posisi pekerjaan dengan SDM yang cocok dan berkualitas untuk pekerjaan tersebut.

H1 : Perekrutan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan

Pelatihan (*training*) adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.[11] Variabel pelatihan secara operasional diukur menggunakan 5 indikator alat ukur menurut Mondy (2018) Instrumen pelatihan yang meliputi [12]

1. Pelatihan bekerja, Metode pelatihan bekerja yang dimaksud dalam hal ini adalah bagaimana seorang karyawan dilatih secara langsung di lapangan.
2. Magang, Metode ini dilakukan oleh karyawan dengan penetapan waktu dari perusahaan untuk melakukan pekerjaan secara maksimal di perusahaan.
3. Pelatihan Pemula, Pada pelatihan pemula karyawan dituntut untuk mampu melakukan pekerjaan sesuai ketrampilan yang dimiliki.
4. Rotasi Pekerjaan, Metode pelatihan ini adalah dengan cara memindah-mindahkan posisi pekerjaan karyawan dari satu tempat ke tempat lain dengan *Job Description* yang berbeda-beda agar mampu mengembangkan kemampuan di banyak bidang.
5. *In Basket Training*, Metode pelatihan ini menuntut karyawan untuk mampu memprioritaskan mana yang menjadi hal utama dalam pekerjaan yang memiliki tenggat waktu yang sempit.

-H2 : Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi

kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Selanjutnya Saydam (2008:181) mengatakan bahwa kompensasi adalah bentuk balas jasa yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan. Indikator untuk menilai kompensasi pegawai, yaitu:[13]

- Upah adalah pembayaran berupa uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari dan per setengah hari. Sedangkan gaji adalah uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa yang diberikan secara bulanan.

- Insentif adalah balas jasa yang diebrikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu – waktu.

- Tunjangan Jabatan adalah tambahan benefit yang ditawarkan kepada karyawan, misalnya kendaraan dari perusahaan, makan siang, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan.

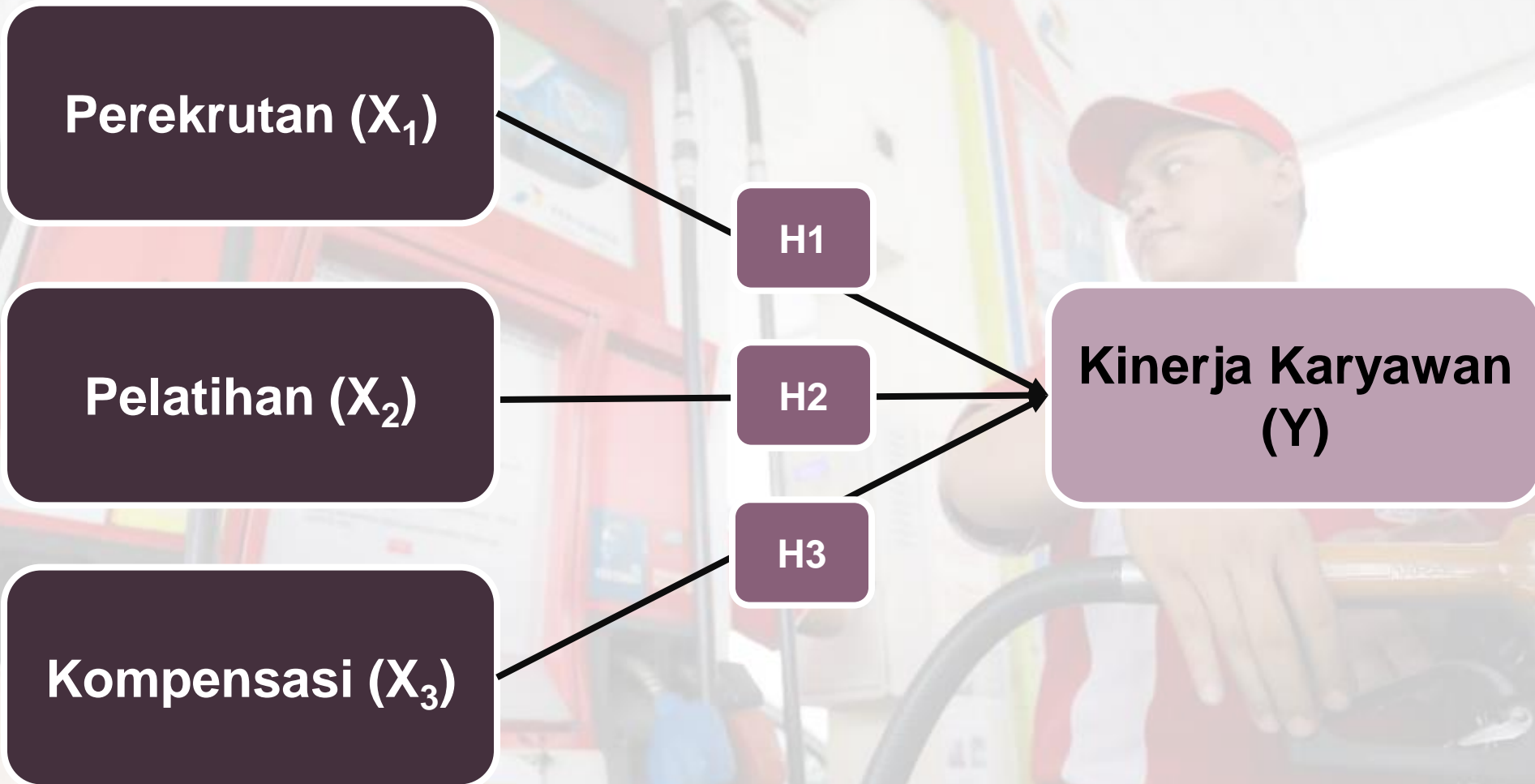
-H3 : Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari setiap lini sumber daya yang ada dalam perusahaan baik perusahaan tersebut memiliki tujuan yang bersifat mencari keuntungan ataupun tidak. Variabel kinerja karyawan secara operasional diukur menggunakan enam alat ukur menurut Darmawan (2013) instrumen yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja karyawan yaitu: [14]

- a) Kualitas kerja (*Quality of Work*)
- b) Ketepatan Waktu (*Pomptness*)
- c) Inisiatif (*Initiative*)
- d) Kemampuan (*Capability*)
- e) Komunikasi (*Communication*)
- f) Hubungan antar perseorangan (*Interpersonal Impact*)

Kerangka Konseptual



Metode Penelitian

1

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian Kuantitatif

2

Lokasi Penelitian

5 SPBU Pertamina di Sidoarjo

3

Sumber Data

Data diambil dari hasil Kuesioner yang telah disebarakan

4

Populasi

Karyawan pada lima (5) SPBU Pertamina di Sidoarjo

5

Sampel

100 Karyawan pada 5 SPBU Pertamina di Sidoarjo

6

Variabel Penelitian

Variabel Independen :
Perekrutan, Pelatihan, dan Kompensasi
Variabel Dependen :
Kinerja Karyawan

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

No	Kuesioner	r_{hitung}	$r_{minimal}$	Signifikansi	Ket
1.	<u>Perekrutan (X_1)</u>				
	- Pernyataan 1	0,761	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 2	0,793	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 3	0,901	0,3	0,000	Valid
- Pernyataan 4	0,844	0,3	0,000	Valid	
2.	<u>Pelatihan (X_2)</u>				
	- Pernyataan 1	0,738	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 2	0,895	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 3	0,928	0,3	0,000	Valid
- Pernyataan 4	0,910	0,3	0,000	Valid	
3.	<u>Kompensasi (X_3)</u>				
	- Pernyataan 1	0,743	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 2	0,794	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 3	0,781	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 4	0,741	0,3	0,000	Valid
- Pernyataan 5	0,505	0,3	0,000	Valid	
4.	<u>Kinerja Karyawan (Y_1)</u>				
	- Pernyataan 1	0,841	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 2	0,883	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 3	0,837	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 4	0,896	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 5	0,645	0,3	0,000	Valid
- Pernyataan 6	0,706	0,3	0,000	Valid	

Dari tabel disamping dapat diketahui bahwa hasil perhitungan besarnya koefisien korelasi dari seluruh butir pernyataan yang terdiri dari masing-masing 4 (empat) butir pernyataan untuk variabel perekrutan, 4 (empat) pernyataan untuk variabel pelatihan, 5 (lima) pernyataan untuk variabel kompensasi, dan 6 (enam) pernyataan untuk variabel kinerja karyawan, seluruhnya mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari $r_{minimal}$ (0,3), dengan demikian bahwa seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid.

Kesimpulan:

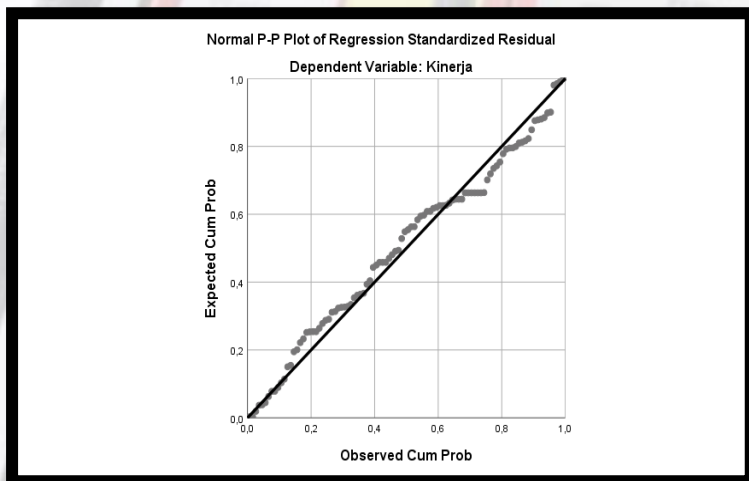
Keseluruhan pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan **LAYAK SEBAGAI INSTRUMEN PENELITIAN** karena dapat menggali data atau informasi yang dibutuhkan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Interval Reliabilitas	Tingkat Reliabilitas
Perekrutan (X_1)	0,836	0,801 – 1	Sangat Reliabel
Pelatihan (X_2)	0,886	0,801 – 1	Sangat Reliabel
Kompensasi (X_3)	0,761	0,601 – 0,80	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y_1)	0,887	0,801 – 1	Sangat Reliabel

Hasil Uji Normalitas



Hasil dari data rekapitulasi uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach's* untuk nilai variabel perekrutan (X_1), untuk nilai variabel pelatihan (X_2) sebesar 0,886, sebesar 0,836, untuk nilai variabel kompensasi (X_3) sebesar 0,761, dan untuk nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,887. **Disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam mengukur variabel dalam penelitian ini memiliki kriteria yang reliabel dan sangat reliabel.**

Hasil dari pengujian antara variabel perekrutan (X_1), pelatihan (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal, hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah terdistribusi normal. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik penyebaran plot tersebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikut arah garis diagonal sehingga **menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.**

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Perekrutan (X_1)	0,315	3,178	Bebas Multikolinearitas
Pelatihan (X_2)	0,254	3,932	Bebas Multikolinearitas
Kompensasi (X_3)	0,131	7,640	Bebas Multikolinearitas

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas memperlihatkan bahwa:

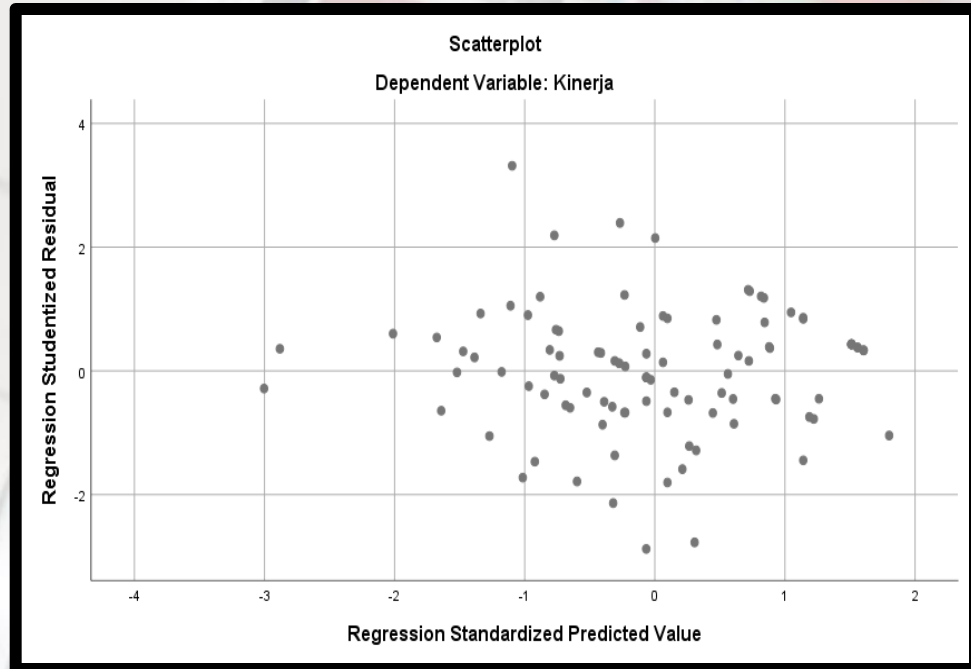
Perekrutan menghasilkan nilai *tolerance* sebesar 0,315 lebih dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 3,178 kurang dari 10, sehingga model data tersebut dikatakan **terbebas dari asumsi multikolinearitas atau tidak ada korelasi antara variabel bebas.**

Pelatihan menghasilkan nilai *tolerance* sebesar 0,254 lebih dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 3,932 kurang dari 10, sehingga model data tersebut dikatakan **terbebas dari asumsi multikolinearitas atau tidak ada korelasi antara variabel bebas.**

Kompensasi menghasilkan nilai *tolerance* sebesar 0,131 lebih dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 7,640 kurang dari 10, sehingga model data tersebut dikatakan **terbebas dari asumsi multikolinearitas atau tidak ada korelasi antara variabel bebas.**

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar dari pengujian heteroskedastisitas antara variabel **PEREKRUTAN (X_1)**, **PELATIHAN (X_2)** dan **KOMPENSASI (X_3)** terhadap variabel **KINERJA KARYAWAN (Y)** dengan memanfaatkan metode **scatterplot** memperlihatkan model yang dihasilkan dari pengujian tersebut titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, dan tidak membentuk pola tertentu, seperti pola gelombang melebar kemudian menyempit ataupun sebaliknya yaitu menyempit kemudian melebar.[26].



Sehingga model tersebut terbebas dari gejala heteroskedastisitas atau data dikatakan mempunyai varian yang sama (homokedastisitas).

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah secara keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Perekrutan, Pelatihan, Kompensasi terhadap kinerja karyawan	39,181	0,000	Secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen

Berdasarkan table tersebut, bahwa uji F (simultan) menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yaitu **PEREKRUTAN, PELATIHAN** dan **KOMPENSASI** diperoleh hasil F_{hitung} sebesar **39,181** dengan nilai signifikansi **0,000**. Dengan memakai batas signifikansi sebesar 0,05 atau 5% didapatkan hasil F_{tabel} sebesar 2,70. Hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} 39,181 lebih besar dari F_{tabel} 2,70, sehingga dapat diketahui bahwa **PEREKRUTAN, PELATIHAN** dan **KOMPENSASI** secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.[27] Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan yaitu sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa **PEREKRUTAN, PELATIHAN** dan **KOMPENSASI** secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga pada penelitian ini, hipotesis (H_4) diterima.[28]

Hasil dan Pembahasan

Hasil Parsial (Uji T)

Variabel	T	Sig.	Keterangan
Perekrutan (X_1)	-1,934	0,005	Berpengaruh Signifikan
Pelatihan (X_2)	-3,454	0,001	Berpengaruh Signifikan
Kompensasi (X_3)	6,737	0,000	Berpengaruh Signifikan

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil uji t (parsial) memperlihatkan nilai t hitung perekrutan (X_1) sebesar -1,934 lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 1,98447 dan nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05 maka **dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Jadi perekrutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Pertamina di Sidoarjo.**

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Berdasarkan hasil uji t (parsial) memperlihatkan nilai t hitung variabel pelatihan (X_2) sebesar -3,454 lebih besar dari t tabel yaitu sebesar -1,98447 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan yaitu sebesar 0,05, maka **dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Jadi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Pertamina di Sidoarjo.**

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Berdasarkan hasil uji t (parsial) memperlihatkan nilai t hitung variabel kompensasi (X_3) sebesar 6,737 lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 1,98447 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05, maka **dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Jadi kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Pertamina di Sidoarjo.**

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Perekrutan terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis pertama yang berbunyi “terdapat pengaruh perekrutan yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada SPBU Pertamina di Sidoarjo”, diperoleh hasil yakni hipotesis kedua diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara perekrutan terhadap kinerja karyawan SPBU Pertamina di Sidoarjo. Pada penelitian ini diperoleh indikator dari variabel Perekrutan yang tinggi pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja karyawan, yaitu calon pekerja menandatangani dan mengikuti perjanjian kerja SPBU, dalam sebuah perusahaan pasti melakukan sebuah perjanjian kerja bahwasannya kita telah menyetujui apapun peraturan yang ada didalam perusahaan, SOP perusahaan yang berlaku.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Uji hipotesis kedua yang berbunyi “terdapat pengaruh pelatihan yang signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Pertamina di Sidoarjo”, diperoleh hasil yakni hipotesis pertama diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan SPBU Pertamina di Sidoarjo. Pada penelitian ini diperoleh indikasi bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan, bahwa calon pekerja yang melakukan pelatihan terhadap *Job Description* yang berbeda secara berkala akan berguna untuk meningkatkan keahlian dan wawasan pekerjaan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Uji hipotesis ketiga yang berbunyi “terdapat pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Pertamina di Sidoarjo”, diperoleh hasil yakni hipotesis ketiga diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan SPBU Pertamina di Sidoarjo. Hasilnya disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh SPBU Pertamina di Sidoarjo kepada karyawan sudah besar sehingga kompensasi finansial langsung, tidak langsung dan kompensasi non finansial yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan.

Kesimpulan

Kesimpulan

Hasil analisis Pengaruh Perekrutan, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan SPBU Pertamina di Sidoarjo dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Perekrutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Pertamina di Sidoarjo,
- b. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Pertamina di Sidoarjo.
- c. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Pertamina di Sidoarjo.
- d. Perekrutan, Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja karyawan SPBU Pertamina di Sidoarjo.

Terimakasih

Terima kasih

