

THE EFFECT OF RECRUITMENT, MOTIVATION, AND JOB TRAINING TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV. SKALA SPORT PEKANBARU

Astri Ayu Purwati dan Hendri Satria

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia

Jalan Jend. A. Yani No, 78-88 No. Telp. (0761) 24418 Pekanbaru 28127

Email : hendrysatria33@gmail.com , astriayu90@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether the recruitment, motivation, job training effect on employee performance CV. SKALA SPORT Pekanbaru. Samples are 45 employees. The sampling technique used is saturated sampling and data analysis. The results of this study indicate that recruitment and no significant effect on employee performance CV. SKALA SPORT Pekanbaru, motivation and significant influence on employee performance CV. SKALA SPORT Pekanbaru, and job training and significant influence on employee performance CV. SKALA SPORT Pekanbaru. CV. SKALA SPORT Pekanbaru management should improve performance through improved employee motivation, training as well as potential new employee.

Keywords : *Recruitment, Motivation, Job Training, Employee Performance*

PENGARUH PEREKRUTAN, MOTIVASI, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SKALA SPORT PEKANBARU

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perekrutan, motivasi, pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan CV. SKALA SPORT Pekanbaru. Sampel pada penelitian ini adalah 45 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus) dan analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perekrutan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV. SKALA SPORT Pekanbaru, motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. SKALA SPORT Pekanbaru, dan pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. SKALA SPORT Pekanbaru. Pihak manajemen CV. SKALA SPORT Pekanbaru sebaiknya meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi, pelatihan, serta karyawan baru yang potensial.

Kata Kunci : Perekrutan, Motivasi, Pelatihan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan apapun tentunya akan membutuhkan manusia sebagai sumber tenaga kerja didalam melaksanakan setiap kegiatannya. Manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Maju atau mundurnya suatu perusahaan sangat ditentukan oleh peran aktif setiap tenaga kerja yang ada dalam perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia yang berkualitas pada umumnya lahir melalui proses pelatihan dan pengembangan yang bermutu. Menyadari bahwa faktor manusia merupakan faktor dominan dalam kelangsungan kegiatan perusahaan, maka dalam hal ini perusahaan perlu meningkatkan perhatian terhadap apa yang dibutuhkan karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia sudah dimulai pada proses perencanaan sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan demi terlaksananya tujuan perusahaan. Salah satu perencanaan tersebut adalah mempersiapkan sumber daya manusia, menggali potensi diri dengan merekrut dan menyeleksi karyawan yang akan diterima dalam perusahaan dan kemudian melakukan pelatihan terhadap karyawan yang baru ataupun karyawan yang lama.

Karyawan yang direkrut diharapkan akan menghasilkan produktifitas dan kinerja yang tinggi. Dalam hal penerimaan dan perekrutan karyawan, tentunya tenaga kerja yang dibutuhkan harus berkualitas dan sesuai dengan bidang yang akan ditempatinya.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan peningkatan kinerja yang optimal dan mampu memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna mencapai tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Motivasi sangat penting untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja. Menurut (Hasibuan:2003) motivasi berasal dari kata *move* yang berarti dorongan atau daya penggerak.

CV. SKALA SPORT adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penjualan produk olahraga, konveksi dan pakaian olahraga terlengkap di Pekanbaru. Dalam setiap operasionalnya CV. SKALA SPORT selalu berupaya meningkatkan dan memberikan pelayanan terbaik kepada konsumennya untuk memberikan produk-produk olah raga mau pun konveksi yang memiliki kualitas yang baik yang diharapkan konsumen. Untuk itu CV. SKALA SPORT merasa perlu meningkatkan kinerja karyawannya untuk selalu dapat melayani dan memenuhi harapan konsumen terhadap produk-produk yang dihasilkannya.

Rekrutmen yang dilakukan organisasi dalam rangka menyeleksi tenaga kerja yang dibutuhkan juga menjadi perhatian perusahaan. Khususnya CV. SKALA SPORT Pekanbaru yang bergerak di bidang produksi dan penjualan produk olah raga, konveksi dan pakaian olahraga berusaha menciptakan keunggulan produknya dari perusahaan lain yang juga memproduksi dan menjual produk sejenis, terutama dalam penyediaan sumber daya manusia yang memiliki perilaku yang dapat memberikan kepuasan bagi perusahaan dalam melayani pelanggan atau konsumen. Maka dari itu perubahan perilaku karyawan ke arah yang lebih baik terus di upayakan. Perubahan perilaku dapat di pengaruhi berbagai hal diantaranya adalah pengetahuan, motivasi dan keterampilan yang berkualitas, memberikan general service pada konsumen. Oleh karena itu hubungan dengan konsumen harus menjadi perhatian serius dari pihak perusahaan. hal ini disebabkan produk-produk olah raga tersebut merupakan produk yang memiliki nilai teknis yang tahan lama.

Proses rekrutmen yang dilakukan oleh CV. SKALA SPORT Pekanbaru yaitu dengan pemasangan iklan di media cetak maupun elektronik seperti koran dan radio maupun melalui rekomendasi dari para karyawan yang berada pada di perusahaan tersebut. Setelah itu dilakukan proses seleksi calon karyawan dengan cara menyeleksi surat lamaran para pelamar, pengisian blanko setelah itu dilakukan berbagai tes seperti, tes kesehatan, wawancara hingga sampai pada tahap terakhir yaitu diterima atau tidak para pelamar tersebut.

CV. SKALA SPORT Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan penjualan produk olahraga, konveksi dan baju olah raga. Didalam setiap operasionalnya dibutuhkan sumber daya manusia yang handal untuk dapat menghasilkan kualitas produk yang terbaik sehingga dapat memenuhi harapan konsumen. Namun pada kenyataannya pada CV. SKALA SPORT Pekanbaru karyawan yang ditempatkan masih banyak yang belum memenuhi syarat-syarat dari penerimaan atau rekrutmen karyawan yaitu terutama pendidikan, keahlian, dan pengalaman. Untuk lebih jelasnya disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Kondisi Bagian dan Jabatan pada CV. SKALA SPORT Pekanbaru tahun 2015

Departemen	Jabatan	Persyaratan	Karyawan Yang	Jumlah Karyawan
		Umum	Ditempatkan	
			Pendidikan	
Finance & administration	Purchasing	SMA	SMA	4
	Accounting	S1	D3	1
	Administration	D3	D3	1
	Cashier	D3	SMA	2
Marketing	Internal Sales	S1	S1	5
	Design	S1	S1	1

Production	Slitter	D1	SMA	6
	Printing	D1	SMA	7
	Bordir	D1	SMA	6
	Die Cutting	SMA	SMA	5
	Finishing	SMA	SMA	7
Jumlah				45

Sumber : CV SKALA SPORT Pekanbaru

Dapat dilihat bahwa dalam perekrutan dan penempatan karyawan pada CV. SKALA SPORT Pekanbaru menetapkan persyaratan untuk tiap-tiap jabatan. Namun pada kenyataannya terjadi penyimpangan persyaratan untuk beberapa jabatan. Pada departemen Finance & Administration jabatan Accounting Persyaratan pendidikan minimal S1, tetapi yang ditempatkan adalah jenjang pendidikan D3, kemudian pada jabatan Cashier pendidikan minimal D3, tetapi yang ditempatkan adalah SMA. Selanjutnya untuk departemen produksi pada departemen ini merupakan departemen yang memiliki karyawan paling banyak dimana pada jabatan Slitter, Printing, dan Bordir persyaratan yang ditetapkan adalah D1 tetapi pada kenyataannya karyawan yang ditempatkan memiliki pendidikan SMA.

Alasan efisiensi merupakan salah satu faktor yang menyebabkan ketidaksesuaian dari rekrutmen dan penempatan kerja tersebut. Semakin tinggi jenjang pendidikan seseorang. Maka akan semakin besar pula tingkat gaji yang di inginkan. Selain itu ketidaksesuaian penempatan juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan. Disamping itu sedikitnya pelamar yang memiliki jenjang pendidikan yang ditargetkan perusahaan, menyebabkan perusahaan harus menerima pelamar dari jenjang pendidikan yang tidak sesuai dengan yang ditargetkan . jika hal tersebut terus menerus dilakukan oleh perusahaan, maka kinerja perusahaan akan menurun.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan dan manajer CV. SKALA SPORT Pekanbaru, tidak konsistennya kinerja karyawan diindikasikan karena kurangnya motivasi kerja karyawan. Menurut manajer CV. SKALA SPORT motivasi kerja yang dimiliki karyawan masih tergolong rendah. Karyawan kurang bergairah dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan. Mereka sekedar menjalankan pekerjaan dan tidak memikirkan target yang sudah ditentukan perusahaan. Hal tersebut membuat pekerjaan yang dikerjakan karyawan kurang efektif dan target yang diinginkan perusahaan belum tercapai. Menurut wawancara terhadap karyawan CV. SKALA SPORT Pekanbaru, dari pihak perusahaan sendiri dirasa kurang memberikan motivasi terhadap karyawannya. Kurangnya upaya perusahaan mengadakan kegiatan atau suatu hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

Guna mempertahankan kesinambungan usahanya CV. SKALA SPORT Pekanbaru harus selalu dapat mempertahankan dan meningkatkan mutu produk dan pelayanannya. Kualitas pelayanan tidak hanya terpenuhi hanya dengan pelayanan yang mutakhir saja, namun yang tidak kalah pentingnya adalah keterampilan sumber daya manusia yang handal. Pada kenyataannya sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, pembinaan moral, membina komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan, promosi dan transfer yang terencana dan dibukanya saluran baik ide ataupun inovasi baru maupun saran.

Proses pelatihan yang dilakukan pada CV. SKALA SPORT Pekanbaru adalah dengan memilih dan mengirim karyawan ke Induk perusahaan yang berada di Bandung, karyawan yang dikirim untuk melakukan pelatihan di wakili dari setiap departemen yang ada di CV. SKALA SPORT Pekanbaru, Seperti dari departemen Finance & Administration, Departemen Marketing, Production dengan waktu yang telah di tentukan yaitu antara 7-14 hari.

Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan (training) dari tahun 2011-2015 pada CV. SKALA SPORT Pekanbaru yang dirinci di uraikan dalam tabel 2 berikut ini :

Tabel 2. Jumlah karyawan CV. SKALA SPORT Pekanbaru yang Telah Mengikuti Pelatihan Tahun 2011-2015

No	Jenis Pelatihan	Peserta Pelatihan	Waktu dan Tempat	Jumlah karyawan CV. SKALA SPORT Pekanbaru yang mengikuti pelatihan tahun 2011-2015				
				2011	2012	2013	2014	2015
1	F & A	Karyawan F&A	10 Hari, Bandung	3	2	3	3	2
2	Marketing	Internal dan Sales	8 Hari, Bandung	-	2	2	-	3
3	Production		12 Hari, Bandung	7	4	5	5	6
Jumlah Karyawan yang telah mengikuti Pelatihan				10	8	10	8	11
Total Karyawan				38	40	40	45	45

Sumber : CV. SKALA SPORT Pekanbaru

Pengaruh Perekrutan, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Skala Sport Pekanbaru (Astri Ayu Purwati dan Hendri Satria)

Terlihat bahwa jumlah karyawan yang mengikuti dengan jenis pelatihan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan cabang. Tujuan yang diharapkan dalam pelaksanaan pelatihan bagi karyawan adalah meningkatkan kapasitas dan minat karyawan untuk belajar dengan mendorong komitmen dan menyediakan aksesibilitas pada proses pembelajaran dan terus menerus. Namun jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan tiap tahunnya tidak sesuai dengan jumlah pertambahan karyawan. Padahal pelatihan sangat dibutuhkan bagi seluruh karyawan mulai dari tingkat bawah sampai tingkat atas, sehingga tujuan perusahaan akan lebih tercapai dengan memiliki sumber daya manusia yang terlatih

Dari beberapa tabel yang disajikan dapat dilihat berbagai permasalahan yang terjadi di CV. SKALA SPORT Pekanbaru yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan pencapaian target perusahaan. Pencapaian kinerja yang kurang baik diduga karena ketidaksesuaian rekrutmen dan penempatan kerja, motivasi karyawan yang masih rendah, dan pelatihan karyawan yang tidak sesuai dengan pertambahan jumlah karyawan.

Berdasarkan uraian yang disajikan dalam penelitian ini, maka terdapat tujuan penelitian dalam penelitian ini yaitu : untuk menganalisa pengaruh perekrutan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan CV. SKALA SPORT Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan (2008), Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pengertian ini menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu dan seni dimana pelaksanaannya seorang manajer perlu mencari cara dalam memberdayakan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Rivai, (2009 : 1) bahwa: “Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hal penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia

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. Kualitas sumber daya manusia perusahaan tergantung pada kualitas suatu proses rekrutmen. Menurut (Hasibuan, 2007:40) rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan.

Tujuan Utama dan Proses Rekrutmen

Tujuan utama rekrutmen adalah untuk menemukan pelamar-pelamar yang berkualifikasi yang akan tetap bersama perusahaan dengan biaya yang paling sedikit (Simamora, 2005 : 173). Oleh karena itu, pelamar yang under qualified di prediksi akan segera diberhentikan ditengah jalan karena tidak mampu bekerja sesuai dengan harapan. Sedangkan yang over qualified (kelebihan kualifikasi) justru di prediksi mengundurkan diri karena tidak puas dengan pemenuhan yang biasa dilakukan perusahaan dalam menyaring para pelamar. Yang benar-benar sesuai dengan kualifikasinya.

Pengertian Motivasi

Motivasi (motivation) kata dasarnya adalah motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Tiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi adalah masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Pengertian Pelatihan

Pelatihan (coaching) adalah suatu metode pendidikan yang dilakukan dengan cara mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja tertentu kepada karyawan (Hasibuan, 2008 : 81).

Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan formal, berlangsung dalam waktu yang relative singkat, dan mempergunakan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori (Rivai, 2009 :211). Pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh tantangan. Karena itu kegiatan pelatihan tidak dapat di abaikan begitu saja, terutama pada aspek pengembangan keterampilan kerja dan kesehatan serta keselamatan kerja bagi karyawan. Oleh karena itu, pelatihan menjadi bagi fundamental yang tidak dapat dipisahkan bagi pembangunan organisasi atau perusahaan secara keseluruha.

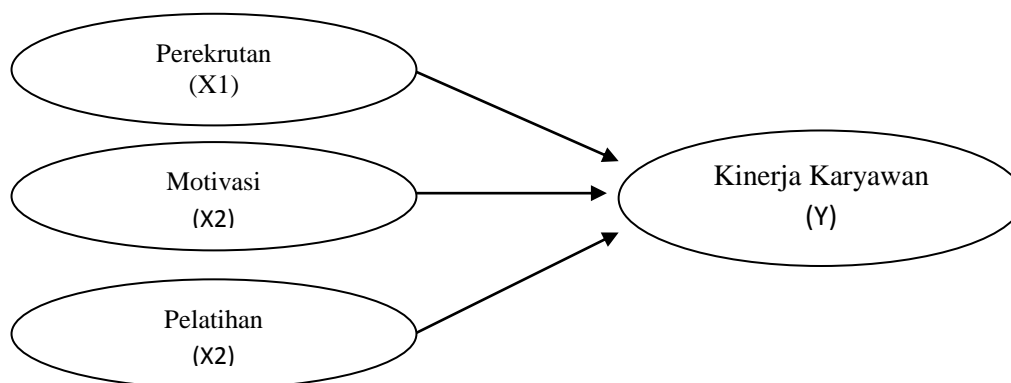
Pelatihan menjadi sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama sebagai bentuk edukasi bagi karyawan, maka pelatihan juga memiliki prinsip-prinsip pelatihan (Rivai, 2009 : 212) yaitu :Pihak yang diberikan pelatihan (trainee) harus dapat dimotivasi untuk belajar dan dilatih. Trainee harus memiliki kemampuan untuk belajar. Proses pelatihan harus dapat di paksa dan diperkuat. Pelatihan harus menyediakan bahan-bahan yang dapat di praktekan atau diterapkan. Bahan-bahan yang di presentasikan harus memiliki arti yang yang lengkap dan memenuhi kebutuhan. Materi yang di ajarkan harus memeiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan.

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan.

Istilah kinerja berasal dari job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diinginkan di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara 2007 :67).

Berikut ini merupakan kerangka pemikiran dalam penelitian ini :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

- H1 : Perekrutan berpengaruh terhadap kinerja karyawan SPORT Pekanbaru
- H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. SKALA SPORT Pekanbaru
- H3 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. SKALA SPORT Pekanbaru

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV. SKALA SPORT yang terletak di Jln. Tuanku Tambusai Pekanbaru – Riau. Penelitian ini dimulai dari bulan November 2016 – Februari 2017.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. SKALA SPORT yang berjumlah 45 (empat puluh lima) orang karyawan.

Sampel

Berdasarkan jumlah populasi yang terdapat pada CV.SKALA SPORT Pekanbaru, maka sampel yang digunakan adalah sampel populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *sensus*. Karena populasi yang akan diteliti kurang dari 100 (seratus) orang sehingga sampel yang diambil berasal dari keseluruhan populasi yang ada dalam perusahaan yang berjumlah 45 (empat puluh lima) orang karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Pengaruh Perekrutan, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Skala Sport Pekanbaru (Astri Ayu Purwati dan Hendri Satria)

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk bukan angka atau dalam bentuk uraian (Santoso, 2003), misalnya jenis kelamin, jenis pekerjaan dan sebagainya. Sedangkan data kuantitatif adalah Data yang dinyatakan dalam bentuk angka atau data yang dapat dihitung (Santoso, 2003). Dan sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah interview (wawancara), angket/ kuesioner dan dokumentasi.

Defenisi dan Pengukuran Variabel

Perekrutan (X_1) Indikator : Dasar sumber penarikan karyawan, sumber karyawan, dan metode penarikan karyawan, motivasi (X_2) Indikator : Kebutuhan Fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, pelatihan (X_3) Indikator : Metode pelatihan, banyak materi, keterampilan penatar, lama waktu pelatihan, sasaran pelatihan, aspek yang tidak dicantumkan, alih pengetahuan, tempat penyelenggara, relevansi pekerjaan, penerapan hasil pelatihan pada pekerjaan, perubahan perilaku setelah pelatihan, dan efisiensi dan ke efektivitas pekerjaan setelah pelatihan, kinerja (Y) Indikator : Kualitas, kuantitas, ketepatan dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerja sama.

Metode Analisis

Uji Pendahuluan

Untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (kuesioner) suatu indikator variabel penelitian dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu angket. Dalam menggunakan pengujian validitas, digunakan alat ukur berupa program komputer yaitu SPSS (Statistical Product and Service Solutions). Menurut Sugiyono (2009), jika nilai validitas tiap butir pertanyaan lebih besar dari 0,3 maka butir-butir pertanyaan dari instrumen dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menunjukkan konsistensi hasil pengukuran bila dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menggunakan *cronbach alpha*. Jika nilai suatu variabel memiliki $\text{cronbach} \geq 0,6$ maka variabel tersebut dikatakan reliabel (Ghozali, 2007).

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Normalitas, Uji Autokorelasi, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati norma. Uji normalitas data anatara lain dapat dilakukan dengan membandingkan probabilitas nilai Kolmogorov-Smirnov dengan sebesar 0,05 (5%). Apabila probabilitas nilai koefisien $\alpha > 0,05$ maka dapat terdistribusi normal, sebaliknya jika nilai koefisien $< 0,05$ maka tidak dapat terdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan-pengamatan lain. Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik plot antara lain nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas terjadi jika ada hubungan linear yang sempurna atau hampir sempurna, antara beberapa atau semua variabel independent dalam model regresi. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan menganalisis korelasi antara variabel dan perhitungan nilai toleransi lebih kecil dari 95%. Dan nilai VIF lebih besar dari 10, apabila VIF kurang dari 10 dapat dikatakan bahwa variabel independent yang digunakan dalam model adalah dapat dipercaya dan objektif.

Analisis Regresi Berganda

Analisis data yang digunakan adalah analisa kuantitatif yaitu dengan suatu model untuk mengukur pengaruh perekrutan, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan digunakan perhitungan regresi linear berganda. Untuk pengujian dianggap kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan kemampuan kerja (X3). Disini dapat kita masukan ke dalam fungsi linier sederhana dengan bentuk persamaan.

Uji Hipotesis

Setelah melakukan pengujian normalitas data dan pengujian asumsi klasik, langkah selanjutnya yaitu melakukan pengujian atas hipotesis 1 (H₁) sampai hipotesis 2 (H₂). Pengujian tingkat signifikan (Test Of Significance) merupakan suatu prosedur hipotesis. Alat analisis yang dapat digunakan yaitu uji keefisien (R²), uji t dan uji F.

Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut: H₀ : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya variabel *perekrutan, motivasi dan pelatihan* secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. SKALA SPORT Pekanbaru, H₁ : minimal satu $\beta \neq 0$, artinya variabel *perekrutan, motivasi dan pelatihan* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. SKALA SPORT Pekanbaru. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada α 5% maka H₀ diterima. Dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada α 5%, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Uji Determinan (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. (Ghozali, 2011).

Uji t (t-test)

Uji T ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent secara individual (parsial) terhadap variabel *dependen*. Pengujian ini dilakukan untuk melihat keberartian dari masing-masing variabel secara terpisah terhadap variabel terikat dengan ketentuan hipotesa sebagai berikut: H₀ : $b_i = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. H_a : $b_i \neq 0$, artinya terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Perhitungan t-test digunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hit} = \frac{\beta_1}{S\beta_1}$$

Dimana:

t = t hitung

β_1 = koefisien regresi

$S\beta_1$ = standar of error dari b_1

Pengujian dilakukan membandingkan nilai t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada table t dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan atau degree of freedom (df) sebesar n-k, dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: Bila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} berarti hipotesa nol (H₀) ditolak dan hipotesa alternatif (H_a) diterima. Bila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} berarti hipotesa nol (H₀) diterima dan hipotesa alternatif (H_a) ditolak.

Penerimaan terhadap hipotesa nol berarti variabel bebas yang diuji tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya, sedangkan penolakan terhadap hipotesa nol berarti variabel bebas yang diuji mempunyai pengaruh variabel terikatnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas X1, X2, X3, dan Y

Variabel	Pernyataan	Corrected Item- Total Correlation	Keterangan
Perekrutan (X1)	X1.1	0.374	Valid
	X1.2	0.866	Valid
	X1.3	0.847	Valid
	X1.4	0.861	Valid

Pengaruh Perekrutan, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Skala Sport Pekanbaru (Astri Ayu Purwati dan Hendri Satria)

	X1.5	0.914	Valid
	X1.6	0.760	Valid
	X1.7	0.783	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0.854	Valid
	X2.2	0.771	Valid
	X2.3	0.486	Valid
	X2.4	0.721	Valid
	X2.5	0.319	Valid
Pelatihan (X3)	X3.1	0.610	Valid
	X3.2	0.529	Valid
	X3.3	0.567	Valid
	X3.4	0.736	Valid
	X3.5	0.551	Valid
	X3.6	0.559	Valid
	X3.7	0.715	Valid
	X3.8	0.525	Valid
	X3.9	0.600	Valid
	X3.10	0.799	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0.603	Valid
	Y.2	0.718	Valid
	Y.3	0.707	Valid
	Y.4	0.665	Valid
	Y.5	0.639	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan)

Menunjukkan Hasil pengujian bahwa nilai Corrected Item-Total Correlation > 0,3, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid. Dengan demikian instrumen penelitian ini dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas X1, X2, X3, dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Rekrutmen (X1)	0.925	Reliabel
Motivasi (X2)	0.828	Reliabel
Pelatihan (X3)	0.885	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.840	Reliabel

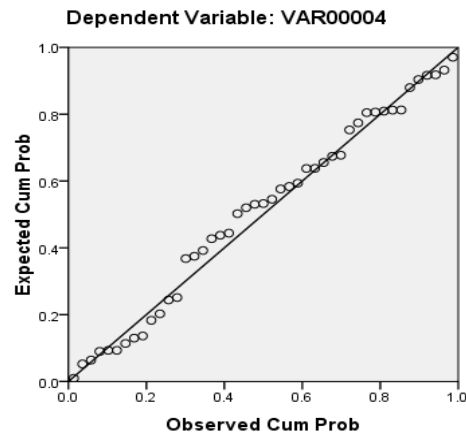
Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan)

Dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas terhadap variabel perekrutan, motivasi, pelatihan dan kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha (α) lebih besar dari 0,6. Dengan demikian berarti keseluruhan variabel dengan instrumen penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

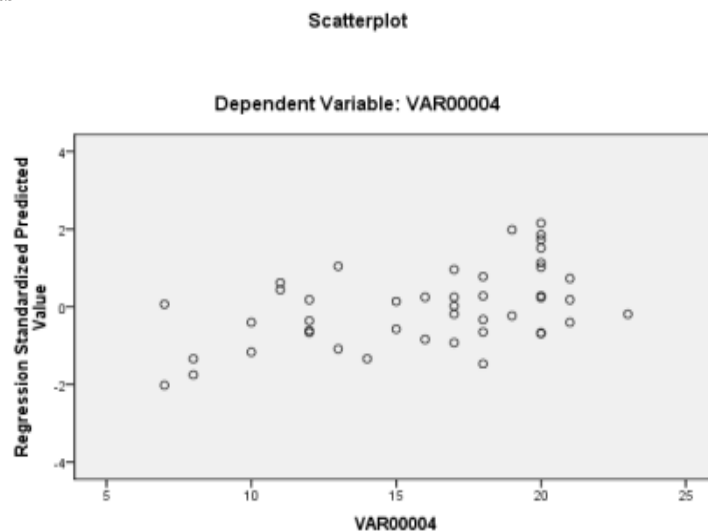


Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan)

Gambar 2. Uji Normalitas

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas



Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan)

Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain itu menunjukkan tidak ada pola yang terbentuk dengan kata lain grafik menggambarkan plot menyebar. Pengujian hasil analisis melalui uji ini, bertujuan untuk mengetahui apakah penelitian ini terjadi heteroskedastisitas atau tidak. Hal ini bisa dilihat dari titik-titik yang berbentuk pola atau tidak. Dari hasil output SPSS *scatterplot* tidak membentuk pola tertentu. Jadi dapat dikatakan bebas heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Perekrutan (X1)	0.974	1.027	Tidak ada Multikolinearitas
Motivasi	0.964	1.037	Tidak ada

Pengaruh Perekrutan, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Skala Sport Pekanbaru (Astri Ayu Purwati dan Hendri Satria)

(X2)			Multikolinearitas
Pelatihan (X3)	0.983	1.018	Tidak ada Multikolinearitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan)

Terlihat bahwa antara variabel independen perekrutan, motivasi dan pelatihan tidak terjadi multikolinearitas karena nilai tolerance berada diatas 0,1 dan nilai VIF berada dibawah 10.

Uji Autokorelasi

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Model	Durbin- Watson
1	2.175

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan)

Didapat nilai DW sebesar 2.175, nilai ini akandibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Untuk jumlah data n= 45, maka nilai dL sebesar 1.3832 dan dU sebesar 1.662. karena nilai DW 2.175 > 1.662 dan berada dibawah < 4-dU (4 - 1.662 = 2.338). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada penelitian ini.

Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	6.112	5.428	
X1 (Perekrutan)	-.208	.142	-.201
X2 (Motivasi)	.363	.140	.359
X3 (Pelatihan)	.272	.104	.360

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan)

Dependent Variabel: Y

Dari tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 6.112 - .208X_1 + .363X_2 + .272X_3$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dijelaskan sebagai berikut : Nilai konstanta (a) sebesar 6.112 artinya perekrutan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah 6.112 satuan. Nilai koefisien perekrutan (X1) sebesar .208, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan perekrutan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar .208 satuan. Apabila semakin baik perekrutan maka kinerja semakin meningkat. Nilai koefisien motivasi (X2) sebesar .363, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami penambahan sebesar .363 satuan. Apabila semakin baik motivasi maka kinerja semakin meningkat. Nilai koefisien pelatihan (X3) sebesar .272, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pelatihan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar .272 satuan. Apabila semakin baik pelatihan maka kinerja semakin meningkat.

Uji Signifikan Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Tabel 8. Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	Keterangan
1 Regression	199.180	3	66.292	4.336	.010 ^a	Berpengaruh & Signifikan
Residual	627.798	41	15.312			
Total	826.978	44				

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan)

Dari hasil pengujian secara simultan, diperoleh hasil F_{hitung} adalah 199.180 sedangkan nilai F_{tabel} adalah 2,590. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $0,010 < \alpha 0,05$. Jadi dengan demikian maka H_1 diterima.

Artinya perekrutan, motivasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.491a	.241	.185	.55752	2.175

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan)

Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas secara bersama-sama. Dari tabel 4.14 menunjukkan nilai Adjusted sebesar 0,185 Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel perekrutan, motivasi dan pelatihan sebesar 18,5%.

Uji Signifikan Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Tabel 10. Uji Signifikan Secara Parsial (uji t)

Model	T	Sig.	Keterangan
(Constant)	1.126	.267	
X1 (Perekrutan)	1.457	.153	Tidak Berpengaruh dan Tidak Signifikan
X2 (Motivasi)	2.588	.013	Berpengaruh dan Signifikan
X3 (Pelatihan)	2.620	.012	Berpengaruh dan Signifikan

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan)

Pengaruh Perekrutan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis yang diajukan untuk pengaruh perekrutan terhadap kinerja karyawan adalah:

$H_1 : \beta_1 \neq 0$

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 1.457 untuk variabel perekrutan lebih kecil dari t_{tabel} 2.018 atau nilai signifikan 0,153 lebih besar dari alpha 0,05. Hal ini berarti bahwa perekrutan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis yang diajukan untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah:

$H_1 : \beta_2 \neq 0$

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi 2.588 lebih kecil dari t_{tabel} 2,019 atau nilai signifikan 0,013 lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis yang diajukan untuk pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah:

$H_1 : \beta_3 \neq 0$

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan 2.620 lebih besar dari t_{tabel} 2.018 atau nilai signifikan 0,012 lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini berarti bahwa pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Perekrutan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa perekrutan merupakan faktor yang di anggap baik oleh responden dalam kinerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel perekrutan yang menunjukkan nilai t_{hitung} 1.457 lebih kecil dari t_{tabel} 2,018 atau nilai signifikan 0,153 lebih besar dari alpha 0,05 yang berarti bahwa perekrutan tidak berpengaruh dan tidak signifikan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Perekrutan, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Skala Sport Pekanbaru (Astri Ayu Purwati dan Hendri Satria)

Dari hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor yang di anggap rendah oleh responden dalam kinerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel motivasi yang menunjukkan nilai t_{hitung} 2.588 lebih besar dari t_{tabel} 2,018 atau nilai signifikan 0,013 lebih kecil dari alpha 0,05 yang berarti bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa pelatihan merupakan faktor yang di anggap penting oleh responden dalam kinerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel pelatihan yang menunjukkan nilai t_{hitung} 2.620 lebih besar dari t_{tabel} 2.018 atau nilai signifikan 0,012 lebih kecil dari alpha 0,05 yang berarti bahwa pelatihan memiliki nilai positif dan signifikan.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perekrutan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan CV. SKALA SPORT Pekanbaru. Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian yang telah dilakukan antara lain: Perekrutan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV. SKALA SPORT Pekanbaru. Dalam penelitian ini variabel perekrutan memiliki pengaruh yang positif yang berarti apabila perekrutan baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. SKALA SPORT Pekanbaru. Dalam penelitian ini variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif yang berarti apabila motivasi tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV SKALA SPORT Pekanbaru. Dalam penelitian ini variabel Pelatihan memiliki pengaruh yang positif yang berarti apabila Pelatihan baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian tersebut sebagai berikut: Perusahaan harus mampu mempertahankan dan meningkatkan kemampuan kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja demi tercapainya tujuan perusahaan. Bagi perusahaan harus dapat mengubah cara pandangnya terhadap karyawan, tidak membedakan sesama karyawan, serta harus dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Dan yang berkaitan dengan motivasi, harusnya perusahaan dapat memberikan upah/gaji yang cukup, jaminan keselamatan dalam bekerja serta memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan guna terciptanya kinerja karyawan yang tinggi. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain diluar variabel yang telah diteliti dengan penelitian ini agar memperoleh hasil yang bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Hasibuan, Malayu, SP. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetakan ketujuh, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan pertama, Penerbit : Remaja Rosdakarya. Bandung
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*, Penerbit: Rajawali Pers, Jakarta.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi kedua, Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta.