

**PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PADA
PT. PERKASA MANDIRI INDONESIA**

SKRIPSI

OLEH :

ANITA NILA SARI SEMBIRING

NPM : 148320343



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

Judul Skripsi : PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PADA
PT PERKASA MANDIRI INDONESIA
Nama Mahasiswa : ANITA NILA SARI SEMBIRING
No. Stambuk : 14.932.0343
Program : MANAJEMEN

Menyetujui :

Konvinsi Pembimbing

Pembimbing I

(Ir. M. Yamin Siregar, MM)

Pembimbing II

(Dra. Ismanah LKS, MMA)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

(Adeline Lubis, SE, M.Si)

Dekan



(Dr. Ihsan Effendi, SE., M.Si)

Tanggal Lulus :

2017

Judul Skripsi : **PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PADA
PT PERKASA MANDIRI INDONESIA**

Nama Mahasiswa : **ANITA NILA SARI SEMBIRING**

No. Stambuk : **14.832.0343**

Program : **MANAJEMEN**

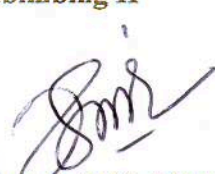
Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Ir. M. Yamin Siregar, MM)

Pembimbing II



(Dra. Isnaniah LKS, MMA)

Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Adelina Lubis, SE, M.Si)

Dekan



(Dr. Ihsan Effendi, SE., M.Si)

Tanggal Lulus :

2017

ABSTRAK

Anita Nila Sari Sembiring, 148320343. *Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT.Perkasa Mandiri Indonesia, Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Medan Area, 2017.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Perusahaan (Y) pada PT.Perkasa Mandiri Indonesia. Penelitian ini bertujuan menjelaskan pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja perusahaan pada PT. Perkasa Mandiri Indonesia. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, pengamatan langsung (observasi), dan studi dokumentasi. Metode Analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif yaitu dengan Analisis Regresi linier berganda yang digunakan untuk mengukur pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja perusahaan pada PT. Perkasa Mandiri Indonesia. Melalui pengujian koefisien korelasi (R) diperoleh bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja perusahaan pada PT. Perkasa Mandiri Indonesia merupakan hubungan yang cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa 75,2% variabel Rekrutmen Tenaga Kerja (X.1) dan Pelatihan Tenaga Kerja (X.2) mampu menjelaskan varians dari variabel Kinerja Karyawan (Y) atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi variabel Rekrutmen Tenaga Kerja (X.1) dan Pelatihan Tenaga Kerja (X.2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 75,2% sisanya 24.8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Kinerja Perusahaan, Rekrutmen, dan Pelatihan

ABSTRACT

Anita Nila Sari Sembiring, 148320343. *The Influence of Recruitment and Training on Company Performance In PT.Perkasa Mandiri Indonesia, Thesis. Faculty of Economics. University of Medan Area, 2017.*

The study aims to determine the effect of Recruitment and Training on Corporate Performance (Y) at PT. Perkasa Mandiri Indonesia. The study aims to explain the effect of recruitment and training on company performance at PT. Perkasa Mandiri Indonesia methods of data collection in this study were questionnaires, direct observation and documentation study. Methods data analysis using descriptive methods and quantitative methods that is with multiple linear regression analysis used to measure the effect of Recruitment and Training on Corporate Performance at PT. Perkasa Mandiri Indonesia. Through testing the correlation coefficient (R) obtained that the level of correlation or relationship between Recruitmen and Training on Corporate Performance at PT. Perkasa Mandiri Indonesia A relationship is high enough. Tjhis shows that 75% of labour recruitment (X1) and labor training variables are able to explain the variances in employee performance variables or practically can be said that the contribution of labor recruitment variable to employee performance is 75.2% the remaining 24.8% is influenced orexplained by other variables that are not in carefully.

Keyword : Corporate Performance, Recruitment, and Training.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya maka Proposal dengan judul “Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT.Perkasa Mandiri Indonesia” dapat terselesaikan. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area. Dalam perjalanan penyelesaian Proposal ini, banyak sekali rintangan yang harus penulis hadapi, namun berkat dorongan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak, maka akhirnya penulis dapat menyelesaikannya. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Teristimewa kepada Orang Tua penulis Bapak T.Sembiring dan Ibu R.Br Ginting serta Abang, adik, dan orang terdekatku yang selalu memberikan motivasi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

1. Bapak Dr.H.Ihsan Effendi, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
2. Bapak Hery Syahrial, SE, M.Si selaku Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Ibu Adelina Lubis, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Ir. Muhammad Yamin, MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dan membantu penulis dalam penyusunan Skripsi ini.
5. Ibu Isnaniah laili Ks, SE, MMA selaku Dosen Pembimbing II yang telah membantu serta dengan sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
6. Bu Eka Dewi Setia Tarigan, SE, M.Si, selaku seketaris yang telah membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini
7. Bapak/Ibu dosen yang dengan sabar membimbing penulis dalam menimba ilmu selama duduk di bangku kuliah menjadi mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
8. Bapak Teguh, SE selaku Direktur PT.Perkasa Mandiri Indonesia yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk melaksanakan penelitian Skripsi.
9. Bapak Miko, Selaku Manajer SDM yang telah membantu dan memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian di perusahaan.
10. Karyawan PT.Perkasa Mandiri Indonesia yg membantu memberikan masukan-masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Terima kasih buat sahabat-sahabatku yang tidak dapat disebutkan satu persatu dan telah banyak membantu penulis baik berupa tenaga maupun pikiran serta motivasinya yang senantiasa membuat penulis merasa semangat dan tidak jenuh dalam penyusunan skripsi ini.

Medan, 26 Oktober 2017

Penulis

Anita Nila Sari Sembiring

Npm : 14.832.0343

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT.....	ii
DAFTAR ISI	iii
KATA PENGANTAR.....	VI
DAFTAR TABEL.....	VII
DAFTAR GAMBAR	IX
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Kinerja Karyawan.....	7
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	7
2. Indikator Kinerja Karyawan.....	9
B. Rekrutmen.....	10
1. Pengertian Rekrutmen.....	10
2. Alasan Mengadakan Rekrutmen	10
3. Proses Rekrutmen	12
4. Sumber-sumber Rekrutmen	13
5. Metode-Metode Rekrutmen.....	15
6. Evaluasi Rekrutmen	17
7. Indikator Rekrutmen.....	18
C. Pelatihan.....	19
1. Pengertian Pelatihan	19
2. Manfaat dan Tujuan Pelatihan.....	20
3. Jenis-Jenis Pelatihan.....	21
4. Prinsip-Prinsip Pelatihan.....	21

5. Unsur-Unsur Pelatihan.....	22
6. Model Pelatihan	23
7. Proses Pelaksanaan dan Ukuran Pelatihan.....	23
8. Indikator Pelatihan.....	24
D. Penelitian terdahulu.....	24
E. Kerangka berfikir.....	27
F. Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
A. Subjek dan Objek Penelitian.....	28
B. Waktu dan Lokasi.....	28
C. Populasi dan Sampel.....	29
1. Populasi.....	29
2. Sampel.....	29
D. Definisi Operasional Variabel.....	31
E. Jenis dan Sumber Data.....	33
F. Teknik Pengumpulan Data.....	33
1. Data Primer.....	34
2. Data Sekunder.....	34
G. Metode Analisis Data.....	35
1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas	
a. Uji Validitas	35
b. Uji Reabilitas.....	35
2. UjiAsumsi Klasik.....	36
a. Uji Normalitas.....	36
b. Uji Multikolinieritas.....	37
c. Uji Heterokedastitas.....	37
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	38
4. Uji Hipotesis.....	39
A. Uji F (Simultan)	39
B. Uji t (Parsial)	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Sejarah Umum Perusahaan.....	40

B. Visi dan Misi Perusahaan.....	43
C. Struktur Organisasi.....	44
D. Tugas dan Wewenang Jabatan.	45
1. Komisaris.....	45
2. Direktur Utama.....	46
3. Direktur Operasional.....	46
4. Kepala Personalia.....	47
5. Kabag Keuangan.....	47
6. Administrasi.....	48
7. Kasir.....	48
F. Pelaksanaan Pelatihan Karyawan PT. Perkasa Mandiri Indonesia.....	49
H. Rekrutmen Karyawan PT. Perkasa Mandiri Indonesia.....	50
1. Identifikasai Responden.....	51
2. Hasil Penelitian.....	66
a. Uji Validitas dan Reabilitas	66
3. Pembahasan	70
1. Uji Validitas dan Reabilitas.....	70
2. Uji Asumsi Klasik.....	68
a. Uji normalitas.....	68
b. Uji Multikolineritas.....	70
c. Uji Heterosdasitas.....	70
3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	73
a. Uji Hipotesis secara simultan (Uji f).....	74
b. Uji Hipotesis secara parsial (Uji t).....	75
4. Koefisien Determinasi.....	76
5. Pembahasan Hasil Penelitian.....	77
a. Pengaruh Rekrutmen terhadap kinerja karyawan.....	77
b. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.....	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	80
A. Kesimpulan.....	80
B. Saran	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel I.1	Data perusahaan PT. Perkasa Mandiri Indonesia.....	5
Tabel I.2	Data Customer PT. Perkasa Mandiri Indonesia.....	6
Tabel II.1	Penelitian terdahulu.....	25
Tabel III.I	Rincian Waktu Penelitian.....	27
Tabel III.2	Variabel penelitian/indikator.....	31
Tabel III.3	Skala pengukuran Likert.....	33
Tabel IV.2	Karakteristik responden berdasarkan usia.....	49
Tabel IV.5	Prosedur variabel rekrutmen di perusahaan ini cukup jelas.....	50
Tabel IV.6	Panitia yang mengadakan rekrutmen pegawai sudah memberikan persyaratan kepada peserta.....	51
Tabel IV.7.	Uraian jabatan yang diberikan sesuai dengan analisis jabatan dalam susunan yang sistematis.....	52
Tabel IV. 8	Panitia dapat memahami persyaratan yang dibutuhkan.....	54
Tabel IV.10	Proses rekrutmen dilaksanakan cukup baik.....	54
Tabel IV.11	Jabatan yang diberikan sesuai dengan persyaratan saat pelaksanaan Rekrutmen.	55
Tabel IV.16	Instruktur/Fasilitator/Pemandu proses belajar selalu berusaha untuk meningkatkan kreativitas peserta.....	56
Tabel IV.17	Instruktur sangat menguasai materi dan selalu memberikan contoh-contoh yang aktual.....	57
Tabel IV.18	Peseta cukup paham dan mengerti materi yang diberikan dalam proses belajar sesuai dengan butuhkan dalam jabatan atau pekerjaan saya.....	58
Tabel IV.19	Peserta mampu menggunakan media yang diberikan dalam proses pelatihan.	58

Tabel IV.19 Peserta mampu menggunakan media yang diberikan dalam proses Pelatihan.....	58
Tabel IV.19 Peserta mampu menggunakan media yang diberikan dalam proses pelatihan.....	58
Tabel IV.20 Materi yang diberikan dalam proses belajar sesuai dengan yang dibutuhkan dalam jabatan atau pekerjaan saya.....	59
Tabel IV.21 Metode pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kinerja Karyawan.....	60
Tabel IV.22 Tujuan pelatihan dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan terhadap peserta.....	60
Tabel IV.23 Panitia pelaksanaan kegiatan pelatihan pada awal pelaksanaan menyatakan sasaran yang harus dicapai oleh peserta.....	61
Tabel IV.24 Calon karyawan mampu dan terampil serta mempunyai kualitas dalam Menjalankan pekerjaan.....	62
Tabel IV.25 Peserta mampu dan terampil serta mempunyai kualitas dalam menjalankan kinerja pekerjaan.....	63
Tabel IV.26 Panitia mampu memberikan sejumlah materi, untuk mengukur siklus aktivitas dan keterampilan peserta.....	64
Tabel IV.27 Panitia pelaksanaan kegiatan rekrutmen pada saat melaksanakan kegiatan rekrutmen dengann tepat waktu.....	65
Tabel IV.28 Panitia menggunakan Sumber Daya Organisasi (tenaga waktu, teknologi, bahan baku), dengan efektif untuk menunjang kinerja karyawan.....	65
Tabel IV.30 Peserta rekrutmen mempunyai komitmen dan tanggung jawab kerja untuk meningkatkan kinerja perusahaan di dalam perusahaan.....	67
Tabel IV.31 Hasil uji validitas variabel pengaruh rekrutmen (X1).....	68
Tabel IV. 32 Hasil Uji validitas pelatihan tenaga kerja (X2).....	68

Tabel IV.33 Hasil Uji validitas kinerja karyawan (Y).....	69
Tabel IV.34 Hasil Uji Regresi Variabel X1,X2, dan Y.....	69
Tabel IV.35 Uji Multikolineritas	72
Tabel IV.36 Hasil Uji linear berganda.....	75
Tabel IV.37 Hasil Uji t.....	76
Tabel IV.38 Hasil Uji F.....	77
Tabel IV.39 Hasil Uji Determinasi.....	78



DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar II.I	Kerangka Berfikir	26
Gambar IV.I	Struktur Organisasi	42
Gambar IV.2	Grafik Histogram Dependent Variable:kinerja karyawan(Y)	70
Gambar IV.3	Normal Plot of kinerja karyawan.....	71
Gambar IV.4	Scatter Plot	74



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung kepada baik dan buruknya kinerja dari perusahaan tersebut. Kinerja dari sebuah perusahaan tergantung kepada kinerja karyawannya di mana setiap karyawan merupakan motor bagi berjalannya sebuah perusahaan. Kinerja yang baik dari karyawan akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh perusahaan tersebut. Menurut Suntoro (dalam Tika:2006:121) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Motivasi (*motivation*) terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan dirinya secara terarah untuk mencapai tujuan kerjanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu diperlukan motif dalam diri seseorang yang akan mendorong dirinya untuk melakukan suatu kegiatan dengan sebaik-baiknya dengan tujuan untuk mencapai kinerja atau prestasi kerja yang terpuji. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan yang didalamnya terdapat aktifitas pengelolaan SDM yaitu rekrutmen. Rekrutmen adalah proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi jabatan tertentu (Sofyandi:2008:100).

Manfaat rekrutmen adalah mempunyai fungsi "*The Right Man in The Right Place*" harus merupakan suatu pegangan bagi manajer dalam menempatkan tenaga kerja didalam perusahaannya. Kegiatan yang termasuk dalam ruang lingkup rekrutmen adalah keseluruhan

kegiatan dari penyusunan penarikan tenaga kerja, seleksi, dan penempatan. Program ini intinya adalah meneliti dan memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan, baik dari segi kuantitatif maupun kualitatif. Fungsi rekrutmen dalam perusahaan adalah merekrut staf atau karyawan agar perusahaan dapat menjalankan usahanya secara berkesinambungan. Masalah di PT Perkasa Mandiri Indonesia terletak pada proses perekrutan dan Pelatihan, masalah tersebut apabila suatu perusahaan meminta tenaga kerja dalam jumlah besar akan tetapi persediaan security belum mencukupi mendapat tenaga kerja sebanyak permintaan customer.

Perekrutan karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja dari perusahaan. Proses dan pelaksanaan perekrutan dan pengembangan karyawan didorong oleh kebutuhan perusahaan untuk memperbaiki mutu karyawannya. Target utama adalah memperoleh tenaga profesional. Agar dapat memperoleh tenaga kerja berkualitas baik, perekrutan harus merupakan proses yang aktif yang mampu menjangkau calon potensial. Persyaratan posisi jabatan yang jelas dan relevan merupakan dasar penyeleksian tenaga kerja yang bermutu tinggi untuk memperoleh karyawan yang berprestasi baik.

Kegagalan dalam melakukan perekrutan akan menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian proses perekrutan harus benar-benar dilakukan, karena menyangkut proses jangka panjang untuk tenaga kerja. Pentingnya rekrutmen ini selain menerapkan pentingnya “the right man on the right place”, juga untuk menghindari tingkat “turn over” pegawai yang tinggi. Tingginya tingkat “turn over” pegawai memberikan indikasi rendahnya mutu manajemen perusahaan dalam menjalankan fungsi-fungsinya. Disamping itu, kinerja juga dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan karyawan yang dapat ditingkatkan melalui program pelatihan.

Secara definisi pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru dan lama untuk melakukan pekerjaannya (Dessler:2006:280). Pelatihan

berguna di dalam persaingan yang semakin ketat seperti sekarang ini, perusahaan tidak lagi statis tetapi lebih dinamis mengikuti perubahan lingkungan yang semakin cepat. Misalkan dalam penerapan teknologi, perusahaan apabila ingin tetap *survive* dan bersaing harus cepat mengadopsi teknologi yang lebih maju.

Yang menjadi permasalahan penerapan teknologi sendiri memerlukan keterampilan baru yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan keterampilan karyawan adalah dengan mengadakan pelatihan karyawan sehingga mereka mampu mengupdate keterampilannya dan mampu mewujudkan penerapan teknologi oleh perusahaan.

PT. Perkasa Mandiri Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang berkembang dengan baik yang bergerak dibidang dan mempunyai komitmen untuk mengembangkan usahanya dengan maksimal dan menciptakan lingkungan yang mendorong karyawan mengembangkan potensinya. Peranan rekrutmen karyawan di PT. Perkasa Mandiri Indonesia berasal dari luar perusahaan yang masing masing memiliki kelebihan dan kekurangan. Karyawan yang direkrut dari luar perusahaan, perusahaan memiliki marketing yang cukup handal dibidang merekrut karyawan serta reputasi perusahaan yang baik membuat sekeliling atau sekitar juga dapat memasukkan lamaran yang ingin menjadi security.

Sebelum mereka ditempatkan Perusahaan terlebih dahulu melatih calon security tersebut, pelatihan calon security tersebut mencapai waktu 1 bulan sehingga disaat dilepas ke lapangan security tersebut akan bekerja dengan baik dan maksimal, Perusahaan juga mendatangkan POLRI untuk melatih calon security sehingga lebih maksimal dalam melakukan pekerjaan saat di tempatkan. Karyawan juga dilengkapi dengan fasilitas BPJS, Sehingga kesehatan karyawan lebih terjamin.

Penampilan yang baik juga akan meningkatkan citra seorang Anggota security, kalau anda ingin dianggap sebagai Anggota security yang baik, cekatan, berkompetensi dan bertanggungjawab, maka (sekali lagi) yang pertama kali harus dilakukan adalah memperbaiki dan meningkatkan penampilan. Mengapa demikian? Karena orang dinilai baik atau buruk pertama kalinya dinilai berdasarkan penampilan orang tersebut, itulah yang disebut dengan persepsi, pada saat seseorang untuk pertama kalinya melihat orang lain, maka di pikirannya timbul persepsi (Persepsi adalah penilaian seseorang terhadap orang lain berdasarkan kesan pertama yang didapatnya). Baik atau buruknya persepsi ini tergantung pada kesan pertama, untuk itulah seorang anggota satpam harus bisa membuat kesan pertama yang baik agar orang menilai diri kita menjadi baik juga.

Setelah pemahaman latihan siap untuk melaksanakan pengamanan, sekarang kita akan mempersiapkan Sikap Positive untuk melaksanakan pelayanan bagi Anggota Satpam. Sikap Positve ini terdiri dari :Penampilan Satpam yang benar (Corect), sikap tubuh yang baik, sikap berjalan, sikap duduk, sikap mengarahkan / menunjuk, sikap mendengarkan, sikap memandang, sikap menegur, bahasa tubuh, senyum, sigap / responsive, cara berbicara yang baik, pemilihan kata, artikulasi, nada bicara, mimik muka, bersikap adil terhadap pelanggan.

Sikap yang positive dari seorang Security mencerminkan pemahaman dan hasratnya didalam melaksanakan fungsi pelayanan. Sikap yang positif tidak akan muncul apabila anggota Security tidak bangga dan memiliki kecintaan terhadap profesinya. (Ingat hal-hal positif akan melahirkan sikap yang positif, hal-hal negatif akan memunculkan sikap yang negatif pula).Penampilan Satpam yang benar (*Corect*).Mengapa penampilan (*Performance*) sangat penting artinya bagi seorang anggota Satpam?Karena kita dinilai orang pertama kalinya berdasarkan penampilan kita. Tidak mudah untuk memunculkan rasa tanggungjawab yang tinggi, rasa ini akan muncul hanya pada orang-orang yang mau maju dan calon

pemimpin di masa yang akan datang. Maka jadilah orang-orang yang bertanggungjawab tinggi supaya kita menjadi seorang pemimpin. Komunikasi yang baik dapat juga di nilai dari :

- a. Pemilihan Kata
- b. Artikulasi
- c. Nada Bicara
- d. Mimik Muka

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah sistem rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan PT. Perkasa Mandiri Indonesia ?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan PT. Perkasa Mandiri Indonesia ?
3. Apakah rekrutmen dan pelatihan signifikan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja terhadap PT. Perkasa Mandiri Indonesia

c. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah sistem rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkasa Mandiri Indonesia?
2. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkasa Mandiri Indonesia?

3. Untuk mengetahui apakah rekrutmen dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkasa Mandiri Indonesia?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan : Sebagai masukan yang bermanfaat mengenai system rekrutmen yang benar dan pelatihan yang efektif dalam meningkatkan kinerja perusahaan.
2. Bagi peneliti : Penelitian ini merupakan suatu kesempatan untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh dari bangku kuliah dalam praktek yang sebenarnya.
3. Bagi penelitian lanjutan : Sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.
4. Bagi Civitas Akademik : Dapat digunakan dalam menambah pengetahuan sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan dalam memecahkan masalah yang serupa.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Amir (2015:005) Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input, proses, output dan bahan outcome. Menurut Luthans (2005: 165) pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Menurut Rivai dan Basri (2005:50) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165). Sedangkan Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 9), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mathis dan Jackson(2006:65) manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut. Menurut Mahsun (2014:25) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi planning atau organisasi. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dan dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan sebagai standar hasil kerja, target atau sarana atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan kesepakatan bersama.

Kualitas kerja meliputi ketepatan kerja dan kualitas pekerjaannya, tingkat kemampuan dalam bekerja kemampuan dalam menganalisis data/ informasi kemampuan/ kegagalan dalam menggunakan mesin atau peralatan. Kuantitas kerja meliputi proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang digunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan. Kerjasama meliputi kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim. Pemahaman terhadap tugas meliputi pengetahuan atas pekerjaan kejelasan pengetahuan atas tanggung jawab pekerjaan yang menjadi tugas karyawan.

Kriteria keberhasilan ini adalah tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Elemen pokok pengukuran kinerja yaitu menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi, merumuskan indikator dan ukuran kinerja, mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-

sasaran organisasi, evaluasi kinerja penilaian kemajuan organisasidan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas).

2. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260) :

1. Kualitas : Kualitas kerja diukur dari presepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas : Merupakan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu : Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas : Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian : Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Sedangkan Menurut indikator kinerja karyawan menurut Guritno dan Waridin

(2005: 35) adalah sebagai berikut :

1. Mampu meningkatkan target pekerjaan.
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

B. Rekrutmen

1. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja, Jika, penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih yang terbaik dari yang baik dan rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan dan menarik dan pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu perusahaan.

Menurut Bangun (2012 : 140), rekrutmen (*recruitmen*) merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan.

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2011 : 38), Perekrutan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, dan orientasi serta induksi dengan maksud untuk memperoleh karyawan yang kompeten sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2. Alasan Mengadakan Rekrutmen

Menurut Rosidah (2009:177), ada beberapa alasan yang mendorong suatu organisasi melakukan rekrutmen karyaan yaitu sebagai berikut :

- a. Berdirinya organisasi baru
- b. Adanya perluasan kegiatan organisasi
- c. Terciptanya pegawai-pegawai dan kegiatan-kegiatan baru
- d. Adanya pegawai yang pindah ke organisasi lainnya

- e. Adanya pegawai yang terhenti, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat sebagai tindakan punitive
- f. Adanya pegawai yang berhenti karena memasuki usia pensiun
- g. Adanya pegawai yang meninggal dunia

Menurut Randall S. Schuler (2012 : 227) , Tujuan dan arti penting mengadakan rekrutmen adalah menyediakan suatu pool calon karyawan yang memenuhi syarat bagi perusahaan. Sedangkan tujuan yang lebih spesifik antara lain adalah :

- a. Agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan (salah satu contoh mengenai pengaruh karakteristik ini terhadap rekrutmen digambarkan dalam tulisan “Mengelola SDM untuk Menghadapi Abad ke-21 di Chubb dan AIG merekrut karyawan dari yang jauh berbeda dari perusahaan lain).
- b. Untuk menentukan kebutuhan rekrutmen perusahaan dimasa sekarang dan masa datang berkaitan dengan perubahan besar dalam perusahaan, perencanaan SDM, pekerjaan disain dan analisa jabatan.
- c. Untuk meningkatkan pool calon karyawan yang memenuhi syarat seefisien mungkin.
- d. Untuk mendukung inisiatif perusahaan dalam mengelola tenaga kerja yang beragam.
- e. Untuk membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon karyawan yang sudah jelas tidak memenuhi syarat atau yang terlalu tinggi kualifikasinya.
- f. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja.
- g. Untuk mengkoordinasikan upaya rekrutmen dengan program seleksi dan pelatihan.

- h. Untuk mengevaluasi efektif tidaknya berbagai teknik dan lokasi rekrutmen bagi semua jenis pelamar kerja.
- i. Untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan program-program tindakan afirmatif dan pertimbangan hukum dan social lain menurut komposisi tenaga kerja.

3. Proses rekrutmen

Menurut Siagian (2008:102-103) Proses rekrutmen dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar dan berakhir ketika para pelamar mengajukan lamarannya. Artinya, secara konseptual dapat dikatakan bahwa langkah segera mengikuti proses rekrutmen, yaitu seleksi, bukan lagi merupakan bagian dari rekrutmen. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan tepat dan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian di seleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya.

Menurut Hasibuan (2006:41) Proses penarikan karyawan yang baik adalah sebagai berikut :

- a. Penentuan dasar penarikan
- b. Penentuan sumber-sumber penarikan
- c. Metode-metode penarikan
- d. Kendala-kendala penarikan

4. Sumber-Sumber Rekrutmen

Menurut Bangun (2012:144-151), Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, ada dua sumber periklanan yang dapat dilakukan yaitu dari dalam dan luar perusahaan.

1. Sumber Penarikan dari Dalam Perusahaan

Penarikan tenaga kerja yang bersumber dari dalam perusahaan dilakukan Penarikan tenaga kerja yang bersumber tenaga kerja sedikit. Perusahaan cenderung lebih memilih penarikan dari dalam perusahaan, dengan alasan lebih mengenal kepribadian, kemampuan dan keterampilan karyawan secara lebih mendalam, daripada menarik karyawan dari luar perusahaan yang memelurkan proses penarikan yang panjang.

2. Sumber dari Luar Perusahaan

Suatu perusahaan melakukan penarikan calon tenaga kerjanya dari luar perusahaan dengan alasan perluasan usaha perusahaan, dan tidak adanya tenaga kerja di dalam perusahaan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan sesuai dengan kebutuhan. Menarik tenaga kerja dari luar perusahaan akan membawa ide baru atas keberagaman karakter yang dimiliki setiap karyawan.

Menurut Sofyandi (2008:104), Sumber rekrutmen ada 2 yaitu

1. Sumber rekrutmen eksternal:

- a. Sekolah
- b. Perguruan Tinggi
- c. Perusahaan Lain
- d. Orang yang belum bekerja

2. Metode rekrutmen eksternal

- a. Iklan (surat kabar, televise, radio, dan lain-lain)

- b. Agen tenaga kerja (pemerintah dan swasta)
- c. Executive Search Firms / Headhunters
- d. Magang
- e. Asosiasi Professional
- f. Referensi pegawai lama
- g. Lamaran “tak diminta”

Menurut Hasibuan (2006-42-43) **Sumber penarikan calon karyawan bisa berasal dari internal dan eksternal perusahaan.**

1. Sumber Internal

Sumber internal adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yang lowong dan dalam perusahaan tersebut, yakni dengan cara memutasikan atau memindahkan karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan jabatan itu.

2. Sumber eksternal

Sumber eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowong dilakukan penarikan dari sumber sumber tenaga kerja di luar perusahaan, antara lain berasal dari :

- a. Kantor penempatan tenaga kerja
- b. Lembaga-lembaga pendidikan
- c. Referensi karyawan atau rekanan
- d. Serikat-serikat buruh
- e. Pencangkakan dari perusahaan lain
- f. Nepotisme dan leasing
- g. Pasar tenaga kerja dengan memasang iklan pada media massa, dan

h. Sumber- sumber lainnya

5. Metode-Metode Rekrutmen

Metode penarikan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2011:44) Metode penarikan karyawan baru adalah “metode tertutup dan metode terbuka” dengan penjelasan sebagai berikut :

a. Metode tertutup

Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relative sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.

b. Metode terbuka

Metode terbuka adalah ketika penarikan di informasikan secara luas dengan memasang iklan pada iklan pada media massa cetak maupun elektronik. Agar tersebar luar ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang *qualified* lebih besar.

Menurut Jackson (2006:255) Metode-metode yang paling umum dari perekrutan internal adalah pengumuman pekerjaan, referensi-referensi dari karyawan yang ada, dan merekrut ulang bekas karyawan.

Menurut Rosidah (2009:183-185) Metode –metode perekrutan karyawan adalah :

1. *Job Posting* (Maklumat pegawai)

Yaitu organisasi mengumumkan kepada para pegawainya tentang adanya lowongan-lowongan pegawai melalui bulletin, publikasi perusahaan, atau surat edaran.

2. *Skill inventory* (Persediaan keahlian)

Yaitu organisasi mencari arsip-arsip calon potensial yang berbobot untuk posisi yang kosong.

3. *Referrals* (rekomendasi pegawai)

Kalangan pegawai yang memahami kegiatan-kegiatan, standart-standart dan sasaran-sasaran organisasi mereka, dapat mengenali pegawai lain yang bakal berkarya dengan baik di dalam organisasi atau mereka dapat merekomendasikan teman atau rekan sejawat professional untuk sebuah lowongan.

4. *Walks in*

Adalah para pencari kerja yang datang langsung ke departemen SDM untuk kerja.

5. *Writes in*

Adalah surat-surat lamaran yang dikirim langsung pada lembaga-lembaga.

6. Rekrutmen dari Perguruan Tinggi

Rekrutmen ini sering dipakai oleh Perusahaan, merupakan sumber utama kebutuhan tenaga manajerial, professional dan teknis bagi organisasi.

7. *Open House*

Teknik ini dilakukan dengan cara perusahaan mengundang orang-orang untuk mengunjungi dan melihat berbagai fasilitas perusahaan serta mendapat penjelasan mengenai aktifitas perusahaan.

6. *Advertising* (periklanan)

Dengan iklan organisasi mengkomunikasikan kebutuhan-kebutuhan pegawai kepada masyarakat umum melalui media

7. *Employment agencies* (Agen Penempatan Tenaga Kerja)

Rekrutmen bias dilakukan melalui agen penempatan tenaga kerja baik milik pemerintah maupun swasta.

8. Perusahaan Konsultan Manajemen

9. Perusahaan Konsultan Manajemen merekrut pegawai hanya untuk SDM/Pelamar-pelamar yang prospektif.

6. Evaluasi Rekrutmen

Tidak semua perusahaan berhasil dalam program-program penarikannya, oleh karena itu sumber-sumber yang digunakan senantiasa harus dievaluasi dan dinilai dengan sukses dalam perolehan personalia yang cakap dan memenuhi persyaratan. Secara terperinci, sukses penarikan dapat dinilai dengan sejumlah kriteria.

Menurut Jackson (2006:251) Evaluasi perekrutan dengan tujuan untuk menentukan seberapa efektifkah berbagai sumber-sumber dan metode-metode perekrutan adalah penting untuk mengevaluasi usaha-usaha perekrutan cara utama untuk mencari tahu apakah usaha-usaha perekrutan tersebut efektif dalam pemakaian biaya adalah melakukan analisis formal.

1. Mengevaluasi biaya dan manfaat perekrutan

Karena aktifitas perekrutan adalah penting, biaya dan manfaat yang berhubungan dengannya harus dianalisis.

2. Mengevaluasi waktu yang diperlukan untuk mengisi lowongan.
3. Lamanya waktu yang dihasiskan untuk mengisi lowongan adalah salah satu dari tujuan paling umum dalam mengevaluasi usaha-usaha perekrutan.
4. Mengevaluasi kuantitas dan kualitas perekrutan
5. Sebagai tujuan tambahan dari mngevaluasi perekrutan, organisasi-organisasi dapat melihat bagaimana usaha-usaha perekrutan mereka dibandingkan dengan poal-pola di masa lalu dan dengan kinerja perekrutan dari organisasi lain.

9. Indikator Rekrutmen

Menurut Handoko (2008:132), proses rekrutmen (penarikan) saat ini memiliki beberapa istilah populer seperti: *Job Analysis*, *Job Description*, *Job Specification*, *Job Evalution*, dan *Job Classification*. Uraianya adalah sebagai berikut :

1. *Job Analysis* (Analisis Jabatan)

Analisis jabatan merupakan prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan, keterampilan dari sebuah pekerjaan dan jenis orang yang akan dipekerjakan.

2. *Job Description* (Uraian Jabatan)

Menurut Yoder (2010: 55) mengatakan uraian jabatan adalah mengikhtisarkan fakta-fakta yang diberikan oleh analisis jabatan dalam susunan yang sistematis. Uraian jabatan merupakan garis-garis besar yang ditulis dan dimaksudkan untuk memberikan penjelasan tentang fakta-fakta yang penting dari jabatan yang diberikan.

3. *Job Spesification* (Persyaratan Jabatan)

Persyaratan jabatan adalah catatan mengenai syarat-syarat orang yang minimum harus dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

4. *Job Evaluation* (Penilaian Jabatan)

penilaian jabatan adalah penilaian kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai dari suatu jabatan lainnya.

5. *Job Classification* (Penggolongan Jabatan)

Penggolongan jabatan adalah pengelompokan jabatan-jabatan yang memiliki nilai yang sama.

C. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk member, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan (Pasal 1 ayat 9 Undang Undang no.13 tahun 2003) tentang ketenagakerjaan. Tenaga kerja dalam hal ini adalah unsur masukan dalam sistem proses pelatihan. Tenaga kerja dapat dilihat dari jenjang pekerjaannya. Yakni sebagai pengelola, pelaksana, dan teknis. Dapat juga dilihat dari segi pendidikan dan pengalamannya, serta dapat juga dari segi potensi yang dimilikinya, seperti : bakat, minat, motivasi, dan aspirasi, pengalaman pribadi.

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Hamalik:2007:10). Sehingga

dapat dikatakan bahwa pelatihan merupakan program yang dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu agar dapat membantu pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja di suatu perusahaan.

Diharapkan selanjutnya pelatihan dapat mengubah cara kerja pegawai, yakni mengarah pada peningkatan produktivitas kerja dan pada umumnya pelatihan yang dilaksanakan berorientasi pada jangka pendek.

2. Manfaat dan Tujuan Pelatihan

1. Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan menurut Simamora (2010:67)

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standart-standart kinerja yang dapat diterima.
3. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi

Menurut (Mangkunegara:2008:52), secara umum pelatihan bertujuan mempersiapkan dan membina tenaga kerja, baik structural maupun fungsional, yang memiliki kemampuan dan profesinya, kemampuan melaksanakan loyalitas, kemampuan melaksanakan dedikasi dan kemampuan berdisiplin yang baik. Jadi, tujuan dan manfaat pelatihan harus ditentukan sebelum melaksanakan program pelatihan agar produktivitas kerja karyawan meningkat dan memperkecil pemborosan biaya baik, serta meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari pegawai kepada

klien perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.

3. Jenis-jenis Pelatihan

Menurut (Simamora 2006:278), Terdapat banyak jenis pelatihan yang dapat dilaksanakan oleh perusahaan bagi para pegawainya. Sebelum pelatihan dilaksanakan perlu diperhatikan beberapa factor seperti perbedaan setia individu, hubungan dengan jenis pekerjaan, motivasi pegawai, seleksi peserta dan instruktur serta pemilihan jenis pelatihan yang dibutuhkan. Berikut jenis-jenis pelatihan yang terdapat di dalam organisasi :

- a. Pelatihan keahlian.
- b. Pelatihan ulang
- c. Pelatihan lintas fungsional
- d. Pelatihan tim
- e. Pelatihan kreativitas

4. Prinsip-Prinsip Pelatihan

Prinsip- prinsip pelatihan adalah sebagai berikut :

- a. Materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan.
- b. Tahapan-tahapan tersebut harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.
- c. Penatar harus mampu memotivasi dan menyebrangkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran.
- d. Adanya penguat guna membangkitkan respons yang positif dari peserta.
- e. Menggunakan konsep *shapping* (pembentukan) perilaku (Mc.Gehee dalam Mangkunegara, 2009: 44).

f. Sesuai dengan prinsip-prinsip pelatihan diatas maka program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan haruslah sesuai dengan yang di syaratkan oleh pekerjaannya, yang bersifat searah, sistematis, dan sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga dapat menumbuhkan motivasi dan meningkatkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan kata lain program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan haruslah dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dan yang paling penting adalah setiap perusahaan tidak boleh membedakan pegawai satu dengan yang lainnya, karena pada hakikatnya setiap idividu mempunyai kemampuan yang berbeda-beda.

5. Unsur Pelatihan

Program pelatihan memiliki unsur-unsur sebagai berikut :

- a. Peserta pelatihan
- b. Pelatih
- c. Lamanya pelatihan
- d. Bahan latihan
- e. Bentuk latihan (Hamalik 2008:35)

Unsur-unsur pelatihan diatas dapat dijadikan sebagai factor-faktor tingkat pengukur keberhasilan dai penilaian pelatihan itu sendiri, yang mana pelatihan tersebut dapat dinilai dari segi individual atau dari perusahaan itu sendiri.

6. Unsur Pelatihan

Metode-metode pelatihan diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. *On the job* (Pada Pekerjaan)
- b. *Vestibule* (Ruang Depan)
- c. *Demonstration and Example* (Demostrasi dan Contoh)

- d. *Simulation* (Simulasi)
- e. *Apprenticeship* (Masa Belajar)
- f. *Classroom methods* (Metode Ruang Belajar)
- g. Ceramah atau kuliah.
- h. Rapat
- i. Metode diskusi
- j. Metode seminar
- k. *Role playing* (Bermain Peran)

7. Model Pelatihan

Menurut Hamalik, 2008:20, Model pelatihan adalah suatu bentuk pelaksanaan pelatihan yang didalamnya terdapat program pelatihan dan tata cara pelaksanaannya. Model-model tersebut adalah sebagai berikut :

- a. *Public Vocational Training* (Pelatihan Kejuruan Negeri).
- b. *Apprentice Training* (Pelatihan Magang).
- c. *Vestibule Training* (Latihan sambil bekerja).
- d. *Preemployment training* (Pelatihan sebelum penempatan).
- e. *Supervisory training* (Latihan pengawas).
- f. *Understudy Training* (Pelatihan Pengganti).
- g. *Internship Training* (Sistem Kemagangan).

8. Proses Pelaksanaan dan Ukuran Program Pelatihan

Menurut (Hamalik 2007:113), Ada enam pelaksanaan program pelatihan yang harus diperhatikan, pelaksanaan program pelatihan tersebut adalah :

1. Persiapan.

2. Obyek atau sasaran.
3. Waktu pelaksanaan.
4. Metode.
5. Tenaga pelaksana.
6. Evaluasi dan pelaporan.

Pada umumnya ukuran yang dapat digunakan untuk menilai suatu cara latihan adalah tujuan masing-masing latihan yang bersangkutan. Dapat tidaknya suatu tujuan direalisasikan, menentukan dapat tidaknya/efektif tidaknya cara latihan tersebut, maka dibutuhkan penilaian terus-menerus terhadap pelaksanaan atas pelatihan tersebut (Simamora, 2010:328). Evaluasi membutuhkan adanya penilaian terhadap dampak program pelatihan pada perilaku dan sikap dalam jangka maupun jangka panjang. Penilaian efektivitas pelatihan meliputi:

- a. Reaksi
- b. Belajar
- c. Perilaku
- d. Hasil

9. Indikator Pelatihan

Indikator - indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2006:46) diantaranya:

1. Instruktur, Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta, Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
3. Materi, Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
4. Metode Metode pelatihan, akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.
5. Tujuan Pelatihan, merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.
6. Sasaran Sasaran pelatihan, harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*)

10. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayu Widya Lestari (2015) dengan judul “Pengaruh Pelatihan tenaga kerja terhadap produktivitas karyawan PT. PAN Pacific Insurance Cabang Medan” dengan rumusan masalah sebagai berikut : Apakah pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. PAN PACIFIC Insurance Cabang Medan?

Dimana tujuan dari penelitian ini adalah untuk memenuhi pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada PT. PAN PACIFIC Cabang Medan.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :Model penelitian ini menggunakan satu hipotesis dan pengujian, maka diambil kesimpulan bahwa hipotesis dapat diterima. Dari analisis dan pembahasan pada penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan : Pelatihan tenaga kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas karyawan di PT.PAN PACIFIC Insurance Cabang Medan. Karyawan merasakan peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan dari perusahaan, serta kepuasan kerja, keamanan kerja, pengembangan diri dan dan integrasi pekerja secara menyeluruh dalam kehidupan dari karyawan

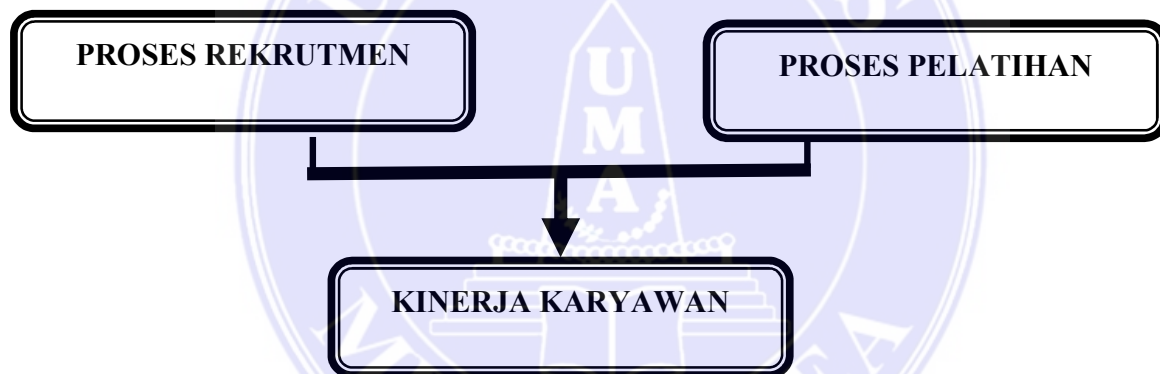
Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Namidah Hayati Utami (2013)	Pengaruh Pelatihan terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan (Studi karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Tbk)	X1= Pengaruh Pelatihan Y1= Kemampuan Karyawan Y2= Kinerja Karyawan.	Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan PT.Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang, dan Kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang.
2	Ringga Arie Suryadie (2011)	Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja Karyawan	X1 =Pengaruh Pelatihan Y = Kinerja Karyawan	Hasil perhitungan program SPSS diperoleh nilai F hitung sebesar 187,998 Nilai F hitung ini lebih besar daripada nilai F tabel yaitu 2,7587 Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000 nilai signifikansi ini lebih besar daripada nilai a yaitu 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variable independent variable materi pelatihan (X1), kemampuan pelatih (X2), sarana pelatihan (X4), secara bersama berpengaruh terhadap

				kinerja karyawan (Y) pada BNI'46 Sidoarjo.
3	Dolip Anita Sari (2015)	Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja pada BMT UGT Sidogiri Pasuruan.	X1 = Analisis Pelaksanaan Rekrutmen X2=Seleksi X3=Penempatan Y=Tenaga Kerja	Bahwa di Koperasi BMT-UGT Sidogiri Pasuruan dalam proses rekrutmen lebih mengutamakan jujur dan amanah dari tenaga kerja, dan proses seleksi administrasi, tes tulis, psikotes, wawancara pengumuman hasil seleksi.

11. Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan pada latar belakang masalah dan juga tinjauan pustaka, maka penulis menjabarkan kerangka pikir sebagai gambar berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

12. Hipotesis

Ada 3 Point yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Rekrutmen berpengaruh Positif terhadap kinerja di PT. Perkasa Mandiri Indonesia
2. Pelatihan berpengaruh Positif terhadap kinerja di PT. Perkasa Mandiri Indonesia
3. Rekrutmen dan Pelatihan berpengaruh Positif terhadap kinerja di PT. Perkasa Mandiri Indonesia.

BAB 3

METODE PENELITIAN

A. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek adalah pemilik dari masalah yang menjadi pokok pembicaraan (orang, tempat, atau benda yang diamati sebagai sasaran). Dalam penelitian ini, yang menjadi subjek penelitiannya adalah PT. Perkasa Mandiri Indonesia.

Sedangkan objek penelitiannya adalah benda, orang, atau hal lain yang menjadi pokok pembicaraannya, yang menjadikan sasaran untuk diteliti dan diamati. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitiannya adalah Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Perusahaan pada PT. Perkasa Mandiri Indonesia.

B. Waktu dan Lokasi

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkasa Mandiri Indonesia, yang beralamat di Jalan kemuning No. 3 Medan. Waktu pelaksanaan penelitian telah dilaksanakan selama bekerja di Perusahaan tersebut.

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Januari	Febuari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agust
1	Penyusunan Proposal	■							
2	Seminar Proposal			■					
3	Pengumpulan Data								
4	Analisis Data				■				
5	Seminar Hasil						■		
6	Penulisan Skripsi								
7	Bimbingan Skripsi								
8	Pengajuan Sidang Meja Hijau								■

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

“Populasi dalam suatu penelitian diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel, sehingga dapat dijelaskan bahwa sampel merupakan bagian kecil dari suatu populasi (Umar 2007:107),“ Populasi Populasi di PT Perkasa Mandiri Indonesia sebanyak 300orang (Sekurity).

2. Sampel

Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel oleh penulis adalah karakteristik yang berkaitan dengan pelatihan hubungannya dengan produktivitas karyawan di PT. Perkasa Mandiri Indonesia dengan jumlah karyawan sebanyak 300 orang. Penulis menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Mengacu dari pendapat Arikunto (2006:45), “Apabila subyek kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subyeknya besar atau lebih dari 1000 dapat diambil antara 10% - 15% atau 20%-25% atau lebih”. Selanjutnya teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik populasi, dimana sampel diambil berdasarkan populasi yang ada secara menyeluruh. Dalam suatu penelitian, seringkali kita tidak dapat mengamati seluruh individu dalam suatu populasi.

Hal ini dapat dikarenakan jumlah populasi yang amat besar, cakupan wilayah penelitian yang cukup luas, atau keterbatasan biaya penelitian. Untuk itu, kebanyakan penelitian

menggunakan sampel. Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan untuk menyimpulkan atau menggambarkan populasi. Pemilihan sampel dengan metode yang tepat dapat menggambarkan kondisi populasi sesungguhnya yang akurat, dan dapat menghemat biaya penelitian secara efektif. Metode Slovin.

Pertanyaan dalam seringkali diajukan dalam metode pengambilan sampel adalah berapa jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian. Sampel yang terlalu kecil dapat menyebabkan penelitian tidak dapat menggambarkan kondisi populasi yang sesungguhnya. Sebaliknya, sampel yang terlalu besar dapat mengakibatkan pemborosan biaya penelitian.

Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin (Sevilla et. al., 1960:182), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$= \frac{300}{1 + 600 (0,05)^2}$$

$$= \frac{300}{1 + 600 (0,0025)^2}$$

$$= \frac{300}{1 + 1,5}$$

$$= \frac{300}{2,5}$$

$$= 120$$

Dimana :

n: jumlah sampel

N: jumlah populasi

e: batas toleransi

kesalahan (*error tolerance*)

Rumus Slovin ini dikutip dari buku Wiratna Sujarweni (2014:16). Untuk menggunakan rumus ini, pertama ditentukan berapa batas toleransi kesalahan. Batas toleransi kesalahan ini dinyatakan dengan persentase. Semakin kecil toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan populasi. Misalnya, penelitian dengan batas kesalahan 5% berarti memiliki tingkat akurasi 95%. Penelitian dengan batas kesalahan 2% memiliki tingkat akurasi 98%. Dengan jumlah populasi yang sama, semakin kecil toleransi kesalahan, semakin besar jumlah sampel yang dibutuhkan.

Jadi, Sebuah perusahaan PT. Perkasa Mandiri Indonesia memiliki 300 karyawan, dan akan dilakukan survei dengan mengambil sampel. Berapa sampel yang dibutuhkan apabila batas toleransi kesalahan 10%.

D. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2010:59) variable penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variable dalam penelitian ini terdiri dari 2 macam variable, yaitu variable independent (variable bebas) dan variable dependent (variable terikat). Variabel bebas yaitu Pelatihan tenaga kerja (X) dan variable terikat yaitu Produktivitas karyawan (Y).

1. Variabel Penelitian

Adapun variabel penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (X_1) : Rekrutmen Karyawan
2. Variabel bebas (X_2) : Pelatihan Karyawan
3. Variabel Terikat (Y) : Kinerja karyawan

Tabel 3.2

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Rekrutmen (X1)	Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2011 : 38), Perekrutan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, dan orientasi serta induksi dengan maksud untuk memperoleh karyawan yang kompeten sesuai dengan kebutuhan perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Job Analysis</i> (Analisis Jabatan) 2. <i>Job Description</i> (Uraian Jabatan) 3. <i>Job Spesification</i> (Persyaratan Jabatan) 4. <i>Job Evaluation</i> (Penilaian Jabatan) 5. <i>Job Classification</i> (Penggolongan Jabatan) 	Likert
Pelatihan (X2)	Menurut (Hamalik 2007:10). Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga professional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode-Metode pelatihan 5. Tujuan Pelatihan 6. Sasaran-sasaran Pelatihan 	Likert
Kinerja (Y)	Menurut (Rivai dan Basri 2005:50) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketetapan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 	Likert

	ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama		
--	---	--	--

Sumber : Dikembangkan penulis untuk penelitian ini (2015)

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer. Data sekunder data yang diperoleh peneliti dari dokumen – dokumen yang berhubungan dengan peranan perekrutan karyawan pada PT. Perkasa Mandiri Indonesia. Sedangkan, data primer adalah merupakan sumber-sumber dasar yang merupakan bukti atau saksi utama dari kejadian yang lalu yaitu dengan bekerja langsung di Perusahaan Perkasa Mandiri Indonesia.

F. Teknik Pengumpulan Data

a. Menurut Nazir (2009:214-218) teknik yang digunakan penulis dalam pengumpulan data yang dibutuhkan dengan metode/teknik:

1. Wawancara (*Interview*) yang dilakukan dengan pihak yang berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan sesuai dengan yang dibutuhkan penulis.
2. Studi dokumentasi yaitu dengan melakukan pengumpulan data pendukung yang diperoleh secara langsung seperti sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi beserta uraian tugas dan tanggung jawab karyawan dari PT. Perkasa Mandiri Indonesia.
3. Studi Pustaka, yaitu mencari data yang dilakukan dengan mencari di buku-buku.

b. Sugiyono (2010:193) bias dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka pengumpul data dapat menggunakan primer dan sekunder, yaitu :

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama, seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variable dan masalah penelitian.

2. Data sekunder

Data Sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain, seperti sumber pustaka perusahaan mengenai sejarah perusahaan yang penulis teliti.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada karyawan PT. Perkasa Mandiri Indonesia, dengan prosedur :

1. Membagikan kuesioner
2. Responden diminta mengisi kuesioner pada lembar jawaban yang telah disediakan sambil ditunggu hasilnya
3. Kemudian lembar kuesioner dikumpulkan, diseleksi, disortir, diolah, dan kemudian dianalisis.
4. Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (Lima) opsi dan menggunakan Skala Likert, sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

Tabel 3.3

Skala Pengukuran Likert

No	Item Instrumen	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4

3	Cakap Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2010:133)

A. Metode Analisis Data

1. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Untuk menguji validitas angket digunakan rumus *Korelasi Product Moment* (Sumarsono, 2004:222) sebagai berikut:

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

Dimana:

n = Jumlah Responden

$\sum X$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum Y$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum X)^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum Y)^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

b. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas angket peneliti menggunakan rumus Alpha (Sumarsono, 2004:222) yaitu sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Dimana:

r_{11} = Reliabilitas karyawan

k = Banyaknya butir pertanyaan

σt^2 = Varians total

σb^2 = Jumlah varians butir

Untuk menghitung jumlah variant butir pertanyaan terlebih dahulu dicari nilai varians tiap butir pertanyaan dengan menggunakan rumus:

$$\sigma^2 = \frac{\sum \sigma^2 \frac{(\sum \sigma)^2}{n}}{n}$$

Dimana:

σ^2 = Nilai varians butir pertanyaan

n = Jumlah responden

x = Nilai skor yang dipilih

Untuk mempermudah menguji validitas dan reliabelitas angket maka peneliti menggunakan program SPSS (*Statistical Packages for the Social Science*) versi 15.00.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji Normalitas dan penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Data berdistribusi normal apabila nilai signifikan $> 5\%$ (0.05)

Pengujian normalitas dalam penelitian ini juga dapat dilihat dari penyebaran data (titik) pada normal *P-Plot Of Regression Standarized Residual* variabel penelitian. Dasar pengambilan keputusan :

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier berganda terjadi hubungan antara variabel bebas dan jika terjadi hubungan maka dinamakan terdapat masalah kolinieritas. Hal ini menyebabkan koefisien-koefisien menjadi tidak dapat ditaksir dan nilai standar error setiap koefisien regresi menjadi tak terhingga. Terdapat cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi multikolinieritas antara lain :

- Dapat melihat toleransi variabel dan *variance inplanation factor* (VIF) hitungannya. Model regresi dikatakan terbatas dari multikolinieritas jika nilai VIF-nya tidak lebih dari 10 dan toleransinya sekitar 1 atau mendekati 1.
- Nilai R^2 yang menunjukkan nilai yang lebih kecil daripada koefisien korelasi simultan (r).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas, antara lain dengan cara melihat grafik *Scatterplot* antara prediksi variabel dependen dengan residualnya. Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik ada yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian dan menyempit) maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas

3. Uji Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y) digunakan teknik data dengan menggunakan analisis regresi berganda. Model sampel untuk linier berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (\text{Sugiyono, 2008:277})$$

Keterangan : Y = kinerja karyawan

X_1 = motivasi kerja

X_2 = budaya organisasi

a = konstanta

b_1 = koefisien motivasi

b_2 = koefisien budaya organisasi

Untuk menghitung nilai a , b_1 dan b_2 digunakan persamaan :

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

Dimana harga a dihitung dengan rumus

$$a = \frac{\sum Y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum X_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum X_2}{n} \right)$$

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_2 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_1 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

4. Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui secara bersamaan bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan kriteria pengambilan keputusan :

- H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b. Uji t (Parsial)

Uji ini dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel independen (X_1 dan X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel independen (Y). Dengan kata lain, uji t digunakan untuk menguji signifikan koefisien regresi secara parsial atau pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual dan signifikan terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf iklan 95% atau $\alpha = 5\%$ maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada taraf iklan 95% atau $\alpha = 5\%$ maka hipotesis dalam penelitian ini ditolak.

$$t_{hitung} = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{n-r^2}}$$

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga
- Hamalik, Oemar. 2007. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Salemba Empat
- Hasibuan, Malayu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Manungkenagara, Anwar Prabu, 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- ~~Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.~~
- Manullang, Marihot, 1990, *Dasar-Dasar Manajemen*, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Moh As'ad. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Libery.
- Rosidah, Ambar Teguh Susistyani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi2, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Ruki, Acmad. 2006. *SDM Berkualitas*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. Performance Appraisal: *Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan : STIE Harapan.
- Sugiyono, 2009. *Stastistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Simamora, Henry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. STIE : YKPN
- Sulistiyani, Ambar, dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PADA PT. PERKASA MANDIRI INDONESIA

Yth. Bapak/Ibu

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi untuk menyelesaikan Program Studi Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area. Saya mengharapkan kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan sebenarnya di PT. Perkasa Mandiri Perkasa Indonesia dan sejujurnya tanpa paksaan dari pihak maupun. Kerahasiaan identitas bapak/ibu akan dijaga sesuai dengan kode etik penelitian.

Atas perhatian dan kerjasama bapak/ibu dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Penulis

Anita Nila Sari Sembiring
14.832.0343

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bacalah Pertanyaan dengan teliti
2. Jawablah pertanyaan dengan benar dan jujur
3. Berilah tanda checklist (v) pada jawaban yang anda anggap benar
4. Selamat menjawab dan terima kasih

B. Identitas Pribadi Responden

Nama :
Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan
Usia : tahun
Pendidikan Terakhir :

C. Keterangan Pilihan Dan Kriteria Jawaban

SS : Sangat Setuju : diberi skor 5
S : Setuju : diberi skor 4
CS : Cukup Setuju : diberi skor 3
TS : Tidak Setuju : diberi skor 2
STS : Sangat Tidak Setuju : diberi skor 1

D. Pertanyaan

1. Rekrutmen Tenaga Kerja (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Prosedur rekrutmen di perusahaan ini cukup jelas.					
2	Panitia yang mengadakan rekrutmen pegawai sudah memberikan persyaratan kepada peserta.					
3	Uraian jabatan yang diberikan sesuai dengan analisis jabatan dalam susunan yang sistematis.					
4	Panitia pelaksanaan kegiatan rekrutmen memberikan persyaratan jabatan yang sesuai dengan jabatan					
5	Peserta dapat memahami persyaratan yang dibutuhkan.					
6	Proses rekrutmen dilaksanakan cukup baik.					
7	Jabatan yang diberikan sesuai dengan persyaratan saat pelaksanaan rekrutmen.					

TERIMAKASIH ATAS PARTISIPASI SAUDARA

E. Pertanyaan

2. Pelatihan Tenaga Kerja (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Instruktur / fasilitator / pemandu proses belajar selalu berusaha untuk meningkatkan kreativitas peserta.					
2	Instruktur sangat menguasai materi dan selalu memberikan contoh-contoh yang aktual.					
3	Peserta cukup paham dan mengerti materi yang diberikan dalam proses belajar sesuai dengan yang dibutuhkan dalam jabatan atau pekerjaan saya.					
4	Peserta mampu menggunakan media yang diberikan dalam proses pelatihan.					
5	Materi yang diberikan dalam proses belajar sesuai dengan yang dibutuhkan dalam jabatan atau pekerjaan saya.					
6	Metode pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan,					
7	Tujuan pelatihan dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan terhadap peserta.					
8	Panitia pelaksanaan kegiatan pelatihan pada awal pelaksanaan menyatakan sasaran yang harus di capai oleh peserta.					

TERIMAKASIH ATAS PARTISIPASI SAUDARA

F. Pertanyaan

3. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Calon karyawan mampu dan terampil serta mempunyai kualitas dalam menjalankan pekerjaan.					
2	Peserta mampu dan terampil serta mempunyai kualitas dalam menjalankan kinerja pekerjaan.					
3	Panitia mampu memberikan sejumlah materi, untuk mengukur siklus aktivitas dan keterampilan peserta.					
4	Panitia pelaksanaan kegiatan rekrutmen pada saat melaksanakan kegiatan rekrutmen dengan tepat waktu.					
5	Panitia menggunakan sumber daya organisasi (tenaga, waktu, teknologi, bahan baku), dengan efektif untuk menunjang kinerja karyawan.					
6	Panitia menggunakan media yang memadai dalam proses rekrutmen.					
7	Peserta rekrutmen mempunyai komitmen dan tanggung jawab kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan.					

TERIMAKASIH ATAS PARTISIPASI SAUDARA

Rekrutmen Tenaga Kerja X_1								
No	1	2	3	4	5	6	7	Total_Skor
1	5	5	4	5	2	5	5	31
2	4	2	4	2	4	4	2	22
3	5	3	1	3	5	5	3	25
4	4	3	5	3	3	4	3	25
5	3	3	3	3	5	3	3	23
6	2	1	5	1	2	2	1	14
7	1	3	5	3	4	1	3	20
8	5	4	4	4	3	5	4	29
9	4	2	1	2	1	4	2	16
10	5	4	5	4	2	5	4	29
11	5	3	2	3	5	5	3	26
12	2	4	1	4	2	2	4	19
13	3	3	5	3	5	3	3	25
14	5	2	5	2	3	5	2	24
15	1	3	4	3	4	1	3	19
16	4	1	3	1	1	4	1	15
17	4	4	4	4	4	4	4	28
18	5	4	1	4	4	5	4	27
19	2	5	4	5	3	2	5	26
20	5	4	4	4	4	5	4	30
21	4	4	5	4	1	4	4	26
22	1	2	3	2	3	1	2	14
23	5	3	2	3	2	5	3	23
24	4	5	1	5	4	4	5	28
25	5	4	4	4	1	5	4	27
26	3	1	2	1	5	3	1	16
27	5	5	1	5	3	5	5	29
28	2	2	2	2	2	2	2	14
29	4	4	4	4	4	4	4	28
30	1	4	4	4	5	1	4	23
31	3	3	3	3	4	3	3	22
32	5	4	5	4	1	5	4	28
33	5	1	2	1	5	5	1	20
34	5	3	3	3	3	5	3	25
35	4	2	2	2	2	4	2	18
36	4	5	4	5	4	4	5	31
37	5	3	1	3	1	5	3	21

38	1	3	3	3	4	1	3	18
39	5	4	2	4	5	5	4	29
40	2	4	3	4	5	2	4	24
41	4	1	1	1	2	4	1	14
42	3	3	4	3	1	3	3	20
43	5	5	2	5	5	5	5	32
44	3	4	5	4	3	3	4	26
45	2	2	4	2	4	2	2	18
46	4	4	3	4	5	4	4	28
47	1	5	4	5	1	1	5	22
48	4	3	1	3	4	4	3	22
49	2	3	2	3	3	2	3	18
50	3	4	3	4	3	3	4	24
51	5	1	4	1	2	5	1	19
52	4	3	5	3	4	4	3	26
53	5	2	2	2	1	5	2	19
54	2	3	3	3	4	2	3	20
55	4	1	4	1	2	4	1	17
56	3	3	4	3	4	3	3	23
57	3	2	1	2	4	3	2	17
58	1	4	2	4	5	1	4	21
59	3	5	4	5	4	3	5	29
60	3	4	5	4	4	3	4	27
61	4	1	4	1	3	4	1	18
62	5	5	4	5	2	5	5	31
63	4	2	4	2	4	4	2	22
64	5	3	1	3	5	5	3	25
65	4	3	5	3	3	4	3	25
66	3	3	3	3	5	3	3	23
67	2	1	5	1	2	2	1	14
68	1	3	5	3	4	1	3	20
69	5	4	4	4	3	5	4	29
70	4	2	1	2	1	4	2	16
71	5	4	5	4	2	5	4	29
72	5	3	2	3	5	5	3	26
73	2	4	1	4	2	2	4	19
74	3	3	5	3	5	3	3	25
75	5	2	5	2	3	5	2	24
76	1	3	4	3	4	1	3	19

77	4	1	3	1	1	4	1	15
78	4	4	4	4	4	4	4	28
79	5	4	1	4	4	5	4	27
80	2	5	4	5	3	2	5	26
81	5	4	4	4	4	5	4	30
82	4	4	5	4	1	4	4	26
83	1	2	3	2	3	1	2	14
84	5	3	2	3	2	5	3	23
85	4	5	1	5	4	4	5	28
86	5	4	4	4	1	5	4	27
87	3	1	2	1	5	3	1	16
88	5	5	1	5	3	5	5	29
89	2	2	2	2	2	2	2	14
90	4	4	4	4	4	4	4	28
91	1	4	4	4	5	1	4	23
92	3	3	3	3	4	3	3	22
93	5	4	5	4	1	5	4	28
94	5	1	2	1	5	5	1	20
95	5	3	3	3	3	5	3	25
96	4	2	2	2	2	4	2	18
97	4	5	4	5	4	4	5	31
98	5	3	1	3	1	5	3	21
99	1	3	3	3	4	1	3	18
100	5	4	2	4	5	5	4	29
101	2	4	3	4	5	2	4	24
102	4	1	1	1	2	4	1	14
103	3	3	4	3	1	3	3	20
104	5	5	2	5	5	5	5	32
105	3	4	5	4	3	3	4	26
106	2	2	4	2	4	2	2	18
107	4	4	3	4	5	4	4	28
108	1	5	4	5	1	1	5	22
109	4	3	1	3	4	4	3	22
110	2	3	2	3	3	2	3	18
111	3	4	3	4	3	3	4	24
112	5	1	4	1	2	5	1	19
113	4	3	5	3	4	4	3	26
114	5	2	2	2	1	5	2	19
115	2	3	3	3	4	2	3	20

116	4	1	4	1	2	4	1	17
117	3	3	4	3	4	3	3	23
118	3	2	1	2	4	3	2	17
119	1	4	2	4	5	1	4	21
120	3	5	4	5	4	3	5	29

Pelatihan Tenaga Kerja X_2									
No	1	2	3	4	5	6	7	8	Totl_Skor
1	4	5	5	3	2	5	3	2	29
2	2	4	4	4	2	4	4	2	26
3	5	4	4	5	3	4	5	3	33
4	2	2	2	5	1	2	5	1	20
5	1	1	1	4	2	1	4	2	16
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	3	2	2	3	4	2	3	4	23
8	2	4	4	4	2	4	4	2	26
9	4	3	3	5	1	3	5	1	25
10	5	5	5	4	3	5	4	3	34
11	5	4	4	5	4	4	5	4	35
12	4	2	2	5	2	2	5	2	24
13	2	1	1	4	5	1	4	5	23
14	5	5	5	4	2	5	4	2	32
15	1	2	2	3	1	2	3	1	15
16	4	5	5	3	4	5	3	4	33
17	2	4	4	4	5	4	4	5	32
18	5	3	3	4	4	3	4	4	30
19	3	2	2	4	2	2	4	2	21
20	5	1	1	5	1	1	5	1	20
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	2	3	3	4	4	3	4	4	27
23	3	4	4	5	2	4	5	2	29
24	1	2	2	3	1	2	3	1	15
25	2	4	4	2	4	4	2	4	26
26	5	4	4	4	5	4	4	5	35
27	5	5	5	5	2	5	5	2	34

28	2	1	1	4	1	1	4	1	15
29	1	2	2	3	2	2	3	2	17
30	3	3	3	5	5	3	5	5	32
31	3	4	4	5	4	4	5	4	33
32	2	5	5	4	1	5	4	1	27
33	5	4	4	5	2	4	5	2	31
34	1	2	2	4	4	2	4	4	23
35	4	1	1	3	3	1	3	3	19
36	5	4	4	5	1	4	5	1	29
37	2	5	5	4	4	5	4	4	33
38	4	2	2	5	4	2	5	4	28
39	1	1	1	4	1	1	4	1	14
40	4	5	5	3	2	5	3	2	29
41	4	5	5	4	4	5	4	4	35
42	3	4	4	5	2	4	5	2	29
43	5	2	2	4	4	2	4	4	27
44	3	3	3	5	1	3	5	1	24
45	2	1	1	4	3	1	4	3	19
46	1	5	5	4	4	5	4	4	32
47	3	5	5	3	1	5	3	1	26
48	4	2	2	4	4	2	4	4	26
49	4	3	3	5	2	3	5	2	27
50	3	1	1	5	3	1	5	3	22
51	5	5	5	4	5	5	4	5	38
52	3	5	5	5	1	5	5	1	30
53	3	2	2	3	5	2	3	5	25
54	1	3	3	4	2	3	4	2	22
55	4	1	1	3	5	1	3	5	23
56	2	4	4	2	2	4	2	2	22
57	1	2	2	3	1	2	3	1	15
58	3	3	3	4	3	3	4	3	26
59	3	4	4	2	4	4	2	4	27
60	2	5	5	3	2	5	3	2	27
61	3	2	2	4	3	2	4	3	23
62	4	5	5	3	2	5	3	2	29
63	2	4	4	4	2	4	4	2	26
64	5	4	4	5	3	4	5	3	33
65	2	2	2	5	1	2	5	1	20
66	1	1	1	4	2	1	4	2	16

67	5	5	5	5	5	5	5	5	40
68	3	2	2	3	4	2	3	4	23
69	2	4	4	4	2	4	4	2	26
70	4	3	3	5	1	3	5	1	25
71	5	5	5	4	3	5	4	3	34
72	5	4	4	5	4	4	5	4	35
73	4	2	2	5	2	2	5	2	24
74	2	1	1	4	5	1	4	5	23
75	5	5	5	4	2	5	4	2	32
76	1	2	2	3	1	2	3	1	15
77	4	5	5	3	4	5	3	4	33
78	2	4	4	4	5	4	4	5	32
79	5	3	3	4	4	3	4	4	30
80	3	2	2	4	2	2	4	2	21
81	5	1	1	5	1	1	5	1	20
82	5	5	5	5	5	5	5	5	40
83	2	3	3	4	4	3	4	4	27
84	3	4	4	5	2	4	5	2	29
85	1	2	2	3	1	2	3	1	15
86	2	4	4	2	4	4	2	4	26
87	5	4	4	4	5	4	4	5	35
88	5	5	5	5	2	5	5	2	34
89	2	1	1	4	1	1	4	1	15
90	1	2	2	3	2	2	3	2	17
91	3	3	3	5	5	3	5	5	32
92	3	4	4	5	4	4	5	4	33
93	2	5	5	4	1	5	4	1	27
94	5	4	4	5	2	4	5	2	31
95	1	2	2	4	4	2	4	4	23
96	4	1	1	3	3	1	3	3	19
97	5	4	4	5	1	4	5	1	29
98	2	5	5	4	4	5	4	4	33
99	4	2	2	5	4	2	5	4	28
100	1	1	1	4	1	1	4	1	14
101	4	5	5	3	2	5	3	2	29
102	4	5	5	4	4	5	4	4	35
103	3	4	4	5	2	4	5	2	29
104	5	2	2	4	4	2	4	4	27
105	3	3	3	5	1	3	5	1	24

106	2	1	1	4	3	1	4	3	19
107	1	5	5	4	4	5	4	4	32
108	3	5	5	3	1	5	3	1	26
109	4	2	2	4	4	2	4	4	26
110	4	3	3	5	2	3	5	2	27
111	3	1	1	5	3	1	5	3	22
112	5	5	5	4	5	5	4	5	38
113	3	5	5	5	1	5	5	1	30
114	3	2	2	3	5	2	3	5	25
115	1	3	3	4	2	3	4	2	22
116	4	1	1	3	5	1	3	5	23
117	2	4	4	2	2	4	2	2	22
118	1	2	2	3	1	2	3	1	15
119	3	3	3	4	3	3	4	3	26
120	3	4	4	2	4	4	2	4	27

Kinerja Karyawan (Y)								
No	1	2	3	4	5	6	7	Total_skor
1	5	4	3	4	3	5	4	28
2	5	5	4	3	4	5	5	31
3	2	4	5	2	1	2	4	20
4	1	3	4	4	4	1	3	20
5	3	4	3	4	4	3	4	25
6	5	3	4	5	3	5	3	28
7	2	3	5	4	2	2	3	21
8	5	4	5	1	5	5	4	29
9	4	3	3	3	4	4	3	24
10	5	2	5	4	3	5	2	26
11	1	4	1	4	4	1	4	19
12	5	5	4	2	2	5	5	28
13	2	4	3	4	1	2	4	20
14	1	5	5	4	4	1	5	25
15	3	3	4	5	2	3	3	23
16	4	5	5	2	4	4	5	29
17	3	4	3	1	5	3	4	23

18	4	1	4	3	1	4	1	18
19	5	3	3	4	2	5	3	25
20	4	5	1	5	4	4	5	28
21	4	3	5	2	5	4	3	26
22	2	4	3	3	2	2	4	20
23	3	5	4	4	5	3	5	29
24	1	4	3	1	4	1	4	18
25	5	3	4	2	1	5	3	23
26	5	4	4	2	2	5	4	26
27	4	5	3	4	4	4	5	29
28	4	3	5	4	3	4	3	26
29	3	1	4	3	4	3	1	19
30	2	5	4	3	2	2	5	23
31	5	5	5	4	1	5	5	30
32	3	4	5	2	2	3	4	23
33	2	5	1	1	5	2	5	21
34	1	1	5	4	4	1	1	17
35	3	5	2	4	3	3	5	25
36	2	5	3	5	2	2	5	24
37	5	3	4	3	4	5	3	27
38	4	4	3	2	4	4	4	25
39	5	5	4	4	5	5	5	33
40	3	5	3	3	2	3	5	24
41	4	2	2	5	3	4	2	22
42	3	4	4	1	1	3	4	20
43	5	5	3	4	4	5	5	31
44	1	4	1	2	2	1	4	15
45	2	5	4	4	1	2	5	23
46	2	3	3	4	5	2	3	22
47	1	3	5	5	4	1	3	22
48	3	2	4	1	5	3	2	20
49	4	3	3	5	1	4	3	23
50	3	4	4	5	4	3	4	27
51	1	5	1	2	4	1	5	19
52	5	2	4	5	5	5	2	28
53	5	5	3	5	1	5	5	29
54	4	5	4	4	3	4	5	29
55	3	4	5	3	3	3	4	25
56	1	3	4	2	5	1	3	19

57	5	4	4	1	3	5	4	26
58	2	3	5	4	1	2	3	20
59	3	4	5	2	2	3	4	23
60	2	4	4	5	5	2	4	26
61	4	5	4	4	2	4	5	28
62	5	4	3	4	3	5	4	28
63	5	5	4	3	4	5	5	31
64	2	4	5	2	1	2	4	20
65	1	3	4	4	4	1	3	20
66	3	4	3	4	4	3	4	25
67	5	3	4	5	3	5	3	28
68	2	3	5	4	2	2	3	21
69	5	4	5	1	5	5	4	29
70	4	3	3	3	4	4	3	24
71	5	2	5	4	3	5	2	26
72	1	4	1	4	4	1	4	19
73	5	5	4	2	2	5	5	28
74	2	4	3	4	1	2	4	20
75	1	5	5	4	4	1	5	25
76	3	3	4	5	2	3	3	23
77	4	5	5	2	4	4	5	29
78	3	4	3	1	5	3	4	23
79	4	1	4	3	1	4	1	18
80	5	3	3	4	2	5	3	25
81	4	5	1	5	4	4	5	28
82	4	3	5	2	5	4	3	26
83	2	4	3	3	2	2	4	20
84	3	5	4	4	5	3	5	29
85	1	4	3	1	4	1	4	18
86	5	3	4	2	1	5	3	23
87	5	4	4	2	2	5	4	26
88	4	5	3	4	4	4	5	29
89	4	3	5	4	3	4	3	26
90	3	1	4	3	4	3	1	19
91	2	5	4	3	2	2	5	23
92	5	5	5	4	1	5	5	30
93	3	4	5	2	2	3	4	23
94	2	5	1	1	5	2	5	21
95	1	1	5	4	4	1	1	17

96	3	5	2	4	3	3	5	25
97	2	5	3	5	2	2	5	24
98	5	3	4	3	4	5	3	27
99	4	4	3	2	4	4	4	25
100	5	5	4	4	5	5	5	33
101	3	5	3	3	2	3	5	24
102	4	2	2	5	3	4	2	22
103	3	4	4	1	1	3	4	20
104	5	5	3	4	4	5	5	31
105	1	4	1	2	2	1	4	15
106	2	5	4	4	1	2	5	23
107	2	3	3	4	5	2	3	22
108	1	3	5	5	4	1	3	22
109	3	2	4	1	5	3	2	20
110	4	3	3	5	1	4	3	23
111	3	4	4	5	4	3	4	27
112	1	5	1	2	4	1	5	19
113	5	2	4	5	5	5	2	28
114	5	5	3	5	1	5	5	29
115	4	5	4	4	3	4	5	29
116	3	4	5	3	3	3	4	25
117	1	3	4	2	5	1	3	19
118	5	4	4	1	3	5	4	26
119	2	3	5	4	1	2	3	20
120	3	4	5	2	2	3	4	23