

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud untuk membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Berikut Deskripsi data dalam pengujian ini sebagai berikut :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi responden dalam penelitian ini menjelaskan karakteristik responden berdasarkan Usia, Jenis Kelamin responden, Responden, Karyawan PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan, Berikut hasil Deskripsi Responden masing-masing karakteristik :

Tabel 4.1

Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	17-25 Tahun	5	14.3
2	26-34 Tahun	12	34.3
3	35-40 Tahun	10	28.6
4	> 40 Tahun	8	22.9
Jumlah		35	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.1 hasil uji frekuensi karakteristik berdasarkan usia. Bahwa karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berusia 26 tahun – 34 tahun yaitu sebanyak 12 responden atau 34.4%

Tabel 4.2**Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki – Laki	21	60.0
2	Perempuan	14	40.0
Jumlah		35	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.2 hasil uji frekuensi karakteristik berdasarkan jenis kelamin. Bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan Laki-laki yaitu sebanyak 21 karyawan atau sebesar 60.0%.

Tabel 4.3

Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	S1	16	45.7
2	Diploma III	11	31.4
3	SMA	8	22.9
Jumlah		35	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.3 hasil uji frekuensi karakteristik berdasarkan Pendidikan Terakhir. Bahwa karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berpendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 16 karyawan atau sebesar 45.7%.

Tabel 4.4
Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1-2 Tahun	9	25.7
2	3-4 Tahun	12	34.3
3	5-6 Tahun	7	20.0
4	> 7 Tahun	7	20.0
Jumlah		35	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.4 hasil uji frekuensi karakteristik berdasarkan Masa Kerja. Bahwa karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang Masa Kerja 3-4 Tahun yaitu sebanyak 12 responden atau sebesar 34.4%.

4.1.2 Deskripsi jawaban responden

Hasil deskripsi data variabel Rekrutmen, Pengembangan SDM, dan Kinerja Karyawan yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 35 responden sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Rekrutmen (X1)

No.	Pernyataan- Pernyataan	Jawaban										Total
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Perusahaan mengumumkan proses rekrutmen terbuka untuk umum atau tidak terbatas pada kalangan tertentu saja	0	0.0	8	22.9	7	20.0	6	17.1	14	40.0	131
2.	Perusahaan mengumumkan rekrutmen karyawan melalui media sosial	0	0.0	3	8.6	11	31.4	9	25.7	12	34.3	135
3.	Perusahaan sudah menjalankan proses rekrutmen yang sesuai kebijakan Perusahaan	0	0.0	9	25.7	7	20.0	5	14.3	14	40.0	129
4.	Perusahaan selalu menyediakan yang cukup saat penerimaan calon karyawan	1	2.9	10	28.6	12	34.3	3	8.6	9	25.7	114
5.	Perusahaan merekrut karyawan sesuai dengan kriteria terbaik	3	8.6	2	5.7	3	8.6	15	42.9	12	34.3	136
6.	Perusahaan tidak ada memungut biaya selama proses rekrutmen berjalan	0	0.0	1	2.9	3	8.6	16	45.7	15	42.9	150
Rata-rata		32,75		33,75		32,25		28,5		34		795

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden, didapatkan informasi jawaban responden dengan pilihan jawaban total skor terbesar terdapat pada pernyataan ke 6 yaitu Perusahaan tidak ada memungut biaya selama proses rekrutmen berjalan dengan jumlah jawaban dengan total skor 150 sedangkan jawaban jawaban total skor terendah terdapat pada pernyataan terdapat pada pernyataan ke 4 yaitu Perusahaan selalu menyediakan yang cukup saat penerimaan calon karyawan dengan jumlah skor jawaban dengan total skor 114.

Tabel 4.6
Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Pengembangan SDM (X2)

No.	Pernyataan- Pernyataan	Jawaban										Total
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Perusahaan bersama karyawan terlibat dalam mengembangkan individu untuk meningkatkan keterampilan	0	0.0	9	25.7	7	20.0	10	28.6	11	31.4	134
2	Perusahaan selalu menggolongkan karyawan dari tingkat Pendidikan	1	2.9	6	17.1	7	20.0	10	28.6	11	31.4	129
3	Perusahaan terlibat dalam mengatur dan membina karyawan melalui program-program perencana	0	0.0	5	14.3	5	14.3	13	37.1	12	34.3	137
4	Perusahaan bersama karyawan terlibat dalam rekrutmen karyawan baru	2	5.7	7	20.0	9	25.7	9	25.7	8	22.9	119
5	Perusahaan selalu berusaha untuk menyesuaikan sistem dan prosedur organisasi	0	0.0	2	5.7	5	14.3	22	62.9	6	17.1	137
6	Materi pelatihan mudah dipahami oleh karyawan	0	0.0	1	2.9	6	17.1	12	34.3	16	45.7	148
7	Metode pelatihan yang digunakan selama ini sudah efektif, sehingga tujuan pelatihan tercapai	2	5.7	9	25.7	9	25.7	4	1.4	11	31.4	118
8	Pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia dilakukan sesuai latar belakang pendidikan karyawan	2	5.7	8	22.9	7	20.0	5	14.3	13	37.1	124
Rata-rata		0,875		5,875		6,875		10,625		11		1046

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang memilih total skor terbesar terdapat pada pernyataan ke 6 yaitu Materi pelatihan mudah dipahami oleh karyawan dengan total skor 148, Sedangkan pernyataan yang memiliki skor total terendah terdapat pada pernyataan no 7 yaitu Metode pelatihan yang digunakan selama ini sudah efektif, sehingga tujuan pelatihan tercapai dengan total skor 118.

Tabel 4.7

Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan- Pernyataan	Jawaban										Total
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan dilaksanakan	0	0.0	5	14.3	3	8.6	8	22.9	19	54.3	146
2	Waktu kerja digunakan secara efisien	0	0.0	5	14.3	13	37.1	10	28.6	7	20.0	124
3	Memperbaiki dan meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam bekerja	1	2.9	6	17.1	9	25.7	15	42.9	4	11.4	120
4	Perusahaan menuntut karyawan lebih bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan	5	14.3	2	5.7	11	31.4	7	20.0	10	28.6	120
5	Masalah dalam bekerja dapat diselesaikan dengan baik	2	5.7	1	2.9	7	20.0	22	62.9	3	8.6	128
6	Motivasi meningkatkan ketepatan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	1	2.9	2	5.7	10	28.6	12	34.3	10	28.6	133
7	Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai sehingga memberikan kemudahan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan	1	2.9	4	11.4	6	17.1	14	40.0	10	28.6	133
8	Waktu menyelesaikan tugas dapat dilaksanakan dengan tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh Perusahaan	0	0.0	6	17.1	4	11.4	13	37.1	12	34.3	136
9	Hasil pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh Perusahaan	0	0.0	1	2.9	3	8.6	21	60.0	10	26.6	145

10	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan ketelitian, rapi dan tuntas bersama rekan kerja	0	0.0	0	0.0	9	25.7	11	31.4	15	42.9	146
	Rata-rata	1		3,2		7,5		13,3		10		1331

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

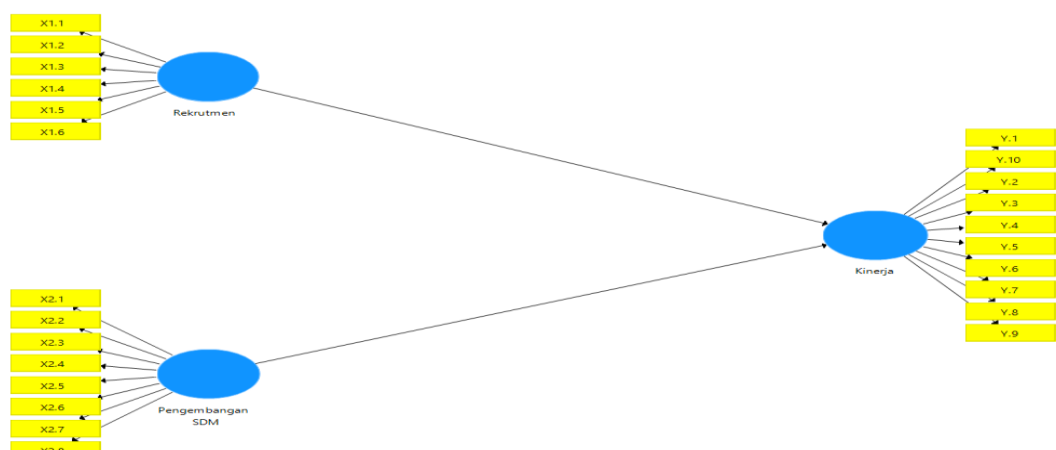
Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang memilih total skor terbesar terdapat pada pernyataan 10 yaitu Pekerjaan dapat diselesaikan dengan ketelitian, rapi dan tuntas bersama rekan kerja, dengan total skor 146. Sedangkan pernyataan yang memiliki skor total terendah terdapat pada pernyataan no 3 yaitu Memperbaiki dan meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam bekerja, dengan total skor 120.

4.2 Analisis Data

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan arahan untuk melihat *Fit Model* dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2006).

4.2.1 Evaluation of measurement model (Outer Model)

Seperti yang telah dijelaskan di BAB III bahwa *Outer model* merupakan model pengukuran untuk melihat setiap indikator yang memiliki hubungan dengan variabel lainnya. *Outer model* digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas. Di bawah ini merupakan *path diagram* pada model penelitian ini.



Gambar 4.1
Path Diagram

Penggabungan model pengukuran dan model struktural menjadi satu diagram disebut *path diagram*. *Path diagram* tersebut menghubungkan antar variabel, yaitu Kinerja Karyawan sebagai variabel Dependen, Rekrutmen, dan Pengembangan SDM sebagai variabel Independen. Anak panah tunggal tersebut menunjukkan hubungan sebab akibat antara variabel Independen dengan variabel Dependen. Menurut Hair et al. (2016) menyatakan bahwa uji yang dilakukan pada *outer model* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Outer Loadings

	Rekrutmen	Pengembangan SDM	Kinerja Karyawan	Keterangan
X1.1	0,881			Valid
X1.2	0,263			Drop
X1.3	0,875			Valid
X1.4	0,706			Valid
X1.5	0,231			Drop
X1.6	0,049			Drop
X2.1		0,526		Drop
X2.2		0,674		Drop
X2.3		0,584		Drop
X2.4		0,738		Valid
X2.5		0,356		Drop
X2.6		0,820		Valid
X2.7		0,846		Valid
X2.8		0,797		Valid
Y.1			0.365	Drop
Y.2			0.212	Drop

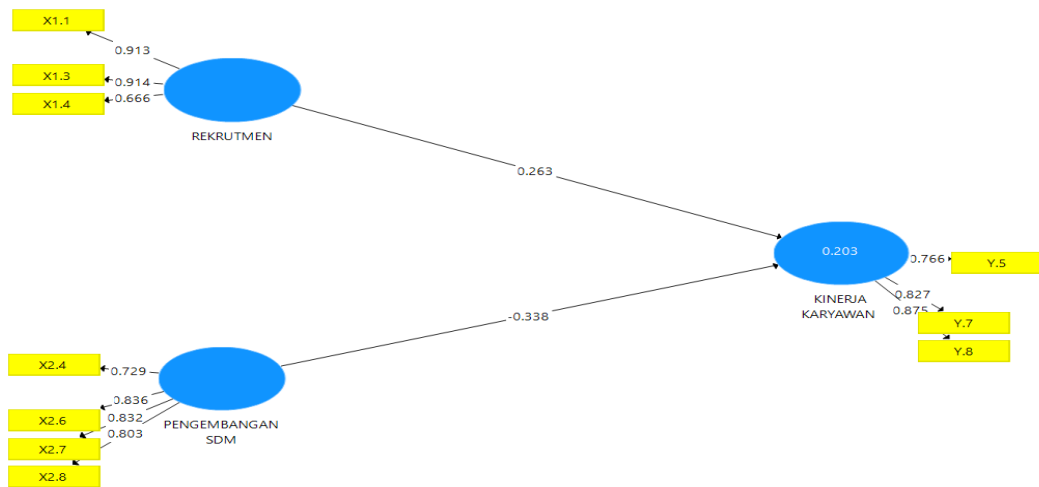
Y.3			0.214	Drop
Y.5			0.025	Drop
Y.5			0.332	Drop
Y.6			0.718	Valid
Y.7			0.853	Valid
Y.8			0.848	Valid
Y.9			0.449	Drop
Y.10			0.332	Drop

Sumber: Data diolah, pada tahun 2024

Berdasarkan tabel hasil uji *outer loadings* pada Rekrutmen (Independen) di atas, 6 butir pernyataan memiliki nilai *outer loading* $\geq 0,7$ yang menunjukkan butir pernyataan tersebut dikatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya. Sedangkan terdapat 3 butir pernyataan (X1.2, X1.5, X1.6) yang memiliki nilai *outer loading* $< 0,7$ yang menunjukkan butir pernyataan tersebut dikatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan untuk uji selanjutnya (*drop*).

Kemudian, pada Pengembangan SDM (Independen) terdapat 8 butir pernyataan memiliki nilai *outer loading* $\geq 0,7$ yang menunjukkan butir pernyataan tersebut dikatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya. Sedangkan terdapat 4 butir pernyataan (X2.1, X2.2, X2.3, X2.5) yang memiliki nilai *outer loading* $< 0,7$ yang menunjukkan butir pernyataan tersebut dikatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan untuk uji selanjutnya (*drop*). Selanjutnya, kinerja Karyawan (Dependen) terdapat 10 butir pernyataan memiliki nilai *outer loading* $\geq 0,7$ yang menunjukkan butir pernyataan tersebut dikatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya. Sedangkan terdapat 7 butir pernyataan (Y.1, Y.2, Y.3, Y.4, Y.6, Y.9, Y.10) yang memiliki

nilai *outer loading* $< 0,7$ yang menunjukkan butir pernyataan tersebut dikatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan untuk uji selanjutnya (*drop*). Maka setelah melakukan *drop* terhadap beberapa item pernyataan, nilai pada *output outer model* dapat dilihat pada diagram berikut ini



Gambar 4.2
Outlier Model

Selain mengevaluasi nilai *outer loadings*, peneliti juga mempertimbangkan nilai Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE dikatakan valid apabila memiliki nilai $> 0,5$. Di bawah ini merupakan nilai AVE dari masing-masing variabel

4.2.2 Mengevaluasi *Average Variance Extracted* (AVE)

Kriteria *validity* dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya *Composite Reliability* dan AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 4.9

Average Variance Extracted

	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0.518
X2	0.539
Y	0.527

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.9 dapat disimpulkan nilasi AVE diatas 0.5 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan, Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variable Rekrutmen (X1), Pengembangan SDM (X2) dan Kinerja

Karyawan (Y) telah memiliki discriminant validity yang baik.

4.2.3 Hasil Uji Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Terdapat dua pengujian pada uji validitas diskriminan. Pengujian yang pertama adalah uji *fornell-larcker criterion* pada program SmartPLS yang dilakukan dengan membandingkan akar AVE untuk setiap variabel dengan korelasi antar variabel dengan variabel lainnya dalam model. Validitas diskriminan model akan dinyatakan cukup ketika akar AVE untuk setiap variabel lebih besar daripada korelasi antara variabel dengan variabel lainnya (Abdillah dan Hartono, 2015; Yamin dan Kurniawan, 2011). Berikut adalah hasil dari uji validitas diskriminan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.10

Fornell-Larcker Criterion

	Rekrutmen	Pengembangan SDM	Kinerja Karyawan
Rekrutmen	0.759		
Pengembangan SDM	0.337	0.859	
Kinerja Karyawan	0.480	0.436	0.733

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan hasil uji *fornell-larcker criterion* bahwa nilai *square root AVE* pada Rekrutmen sebesar 0,759 lebih besar daripada nilai korelasi Rekrutmen dengan Pengembangan SDM 0,337 yang menunjukkan persyaratan nilai *discriminant validity* sudah terpenuhi dan dapat diterima. Kemudian, nilai *square root AVE* pada Kinerja Karyawan sebesar 0,733 lebih besar daripada nilai korelasi Pengembangan SDM sebesar 0,436, selain itu nilai korelasi pada Kinerja Karyawan juga lebih besar daripada nilai korelasi Rekrutmen sebesar 0,480. Hal tersebut menunjukkan persyaratan nilai *discriminant validity* sudah terpenuhi dan dapat diterima.

Selain mengevaluasi nilai *fornell-larcker criterion*, peneliti juga mempertimbangkan nilai *cross-loading*. *Cross-loadings* merupakan suatu ukuran yang menunjukkan nilai *outer loadings* indikator pada konstruk yang terkait harus lebih besar daripada nilai *cross-loading* pada konstruk

lainnya.

Di bawah ini merupakan nilai *cross-loading* dari masing-masing konstruk variabel.

Tabel 4.11
Cross-Loading

	X1	X2	Y
X1_1	0.881	-0.025	0.247
X1_2	0.263	-0.023	0.099
X1_3	0.875	-0.063	0.262
X1_4	0.706	-0.204	0.280
X2_4	-0.44	0.738	-0.192
X2_5	0.121	0.356	0.060
X2_6	-0.170	0.820	-0.383
X2_7	-0.059	0.820	-0.298
X2_8	-0.030	0.846	-0.211
Y10	0.133	0.797	0.332
Y5	0.055	-0.116	0.718
Y7	0.382	-0.380	0.823
Y8	0.286	-0.301	0.848

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan hasil uji dari *cross-loading* tersebut menunjukkan bahwa semua nilai *outer loadings* indikator pada konstruk yang terkait lebih besar daripada nilai *cross-loading* pada konstruk lainnya. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dapat memprediksi ukuran pada blok mereka dengan lebih baik dari blok lainnya Artinya setiap variable laten memiliki validitas eliminasi yang baik. Pengujian yang selanjutnya adalah uji *fornell-larcker criterion* pada program SmartPLS yang dilakukan dengan membandingkan akar AVE untuk setiap variabel dengan korelasi antar variabel dengan variabel lainnya dalam model.

Validitas diskriminan model akan dinyatakan cukup ketika akar AVE untuk setiap variabel lebih besar daripada korelasi antara variabel dengan variabel lainnya (Abdillah dan Hartono, 2015; Yamin dan Kurniawan, 2011).

4.2.4 *Composite Reliability dan Cronbach Alpha*

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi dan ketepatan dalam mengukur semua konstruk. Nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* dikatakan reliabel apabila $> 0,7$. Di bawah ini merupakan nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* dari masing-masing variabel.

Tabel 4.12

Composite Reliability dan Cronbach Alpha

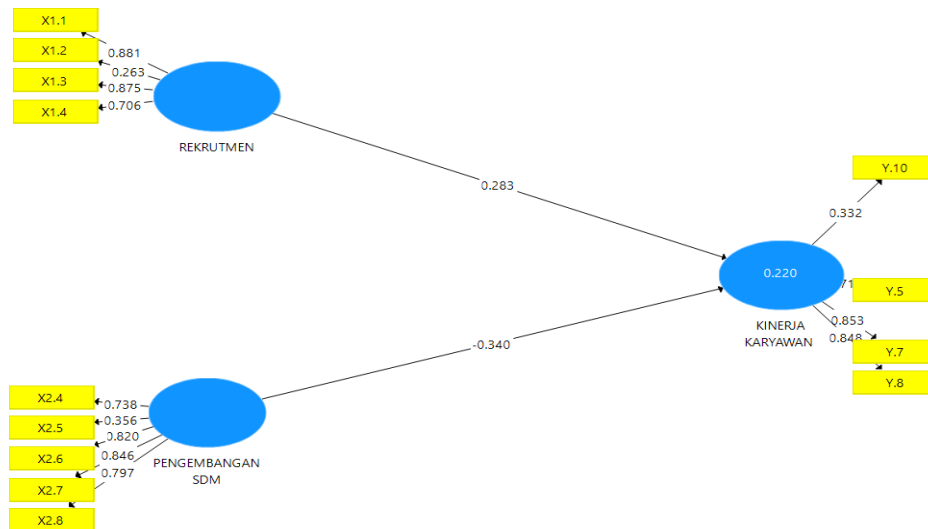
	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
X1	0.797	0.653
X2	0.846	0.806
Y	0.797	0.647

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat setiap konstruk atau variabel tersebut memiliki nilai *Composite Reliability dan cronbach's alpha* di atas 0,7 yang menandakan bahwa *Interval Consistency* dari variable Rekrutmen (X1), Pengembangan SDM (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki reabilitas yang baik

4.2.5 *Pengujian Model Struktural (inner model)*

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode bootstrap terhadap sampel. Pengujian dengan bootstrap juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan bootstrapping dari analisis PLS adalah sebagai berikut :



Gambar 4.3

Hasil Bootstrapping Model

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 4.10 merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 4.13

Nilai R-Square Y

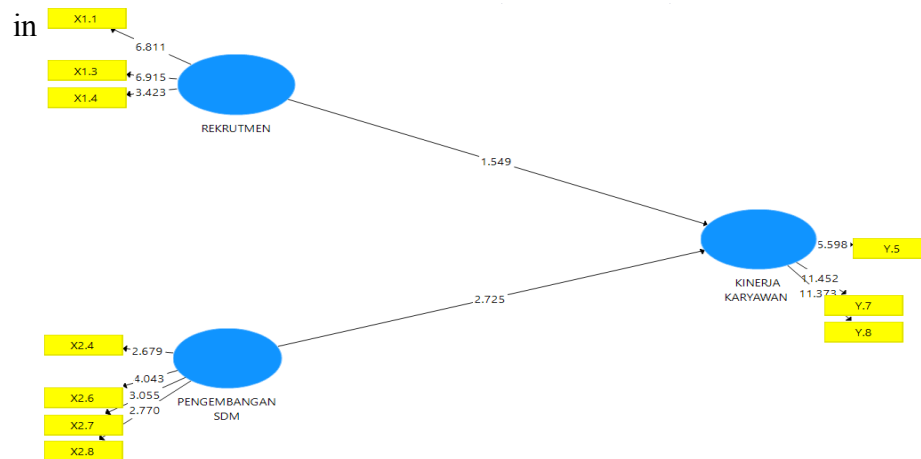
Variabel	R-Square
Y	0.220

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Tabel 4.13 menunjukkan nilai *R-Square* untuk variable Rekrutmen dan Pengembangan SDM diperoleh sebesar 0,220. Hasil ini menunjukkan bahwa Rekrutmen (X1) dan Pengembangan SDM (X2) dapat menjelaskan variable Kinerja Karyawan (Y) sebesar 22,0%. Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *result for inner weight*.

4.3 T-Statistics

T-Statistics dalam uji *inner model* berguna untuk menguji signifikansi pada hipotesis. Pengujian hipotesis dapat dilihat dari *output bootstrapping*. Berikut hasil uji *output bootstrapping* dapat dilihat pada gambar di bawah



Gambar 4.4
Bootstrapping

Dalam uji hipotesis, apabila menggunakan taraf alpha 5%, maka nilai kritis pada *T-Statistics* adalah 1,96. Artinya, apabila nilai yang di peroleh berada di rentang $-1,96 < T\text{-Statistics} < 1,96$ maka hipotesis tersebut tidak signifikan. Begitupun sebaliknya, apabila nilai *TStatistics* $< -1,96$ atau $> 1,96$ maka hipotesis tersebut signifikan. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14
Bootstrapping

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pengembangan SDM -> Kinerja Karyawan	-0,338	-0,331	0,124	2,725	0,010
Rekrutmen -> Kinerja Karyawan	0,263	0,324	0,170	1,549	0,130

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

4.3.1 Pengujian Hipotesis 1 (Pengaruh Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y))

H0 : Tidak ada pengaruh Pengaruh Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H1 : Ada pengaruh Pengaruh Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria :

Jika $P\text{-Value} < \text{Alpha} (0,05)$ maka H0 di Tolak

Jika $P\text{-Value} > \text{Alpha} (0,05)$ maka H0 di Terima

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh variabel Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan. menunjukkan nilai koefisien P Value sebesar 0,130 dengan nilai Alpha (0.05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0,053) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05) Hasil ini berarti bahwa Rekrutmen (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan.

4.3.2 Pengujian Hipotesis 2 (Pengaruh Pengembangan SDM (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y))

H0 : Tidak ada pengaruh Pengaruh Pengembangan SDM (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H1 : ada pengaruh Pengaruh Pengembangan SDM (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria :

Jika $P\text{-Value} < \text{Alpha} (0,05)$ maka H0 di Tolak

Jika $P\text{-Value} > \text{Alpha} (0,05)$ maka H0 di Terima

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengaruh variabel Pengembangan SDM (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan, menunjukkan nilai koefisien P Value sebesar 0.010 dengan nilai Alpha (0.05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0,0074) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05)

Hasil ini berarti bahwa Pengembangan SDM (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) .

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Sinambela (2016:169) pelatihan SDM merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

Dalam hal ini pelatihan menjadi faktor proses bagi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2018:42) adalah suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu perusahaan dan organisasi. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan Junior Pangkey (2019) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

4.4.2 Pengaruh Pengembangan SDM (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengembangan sumber daya manusia yang ada harus dikembangkan sedemikian rupa guna untuk mencapai kesejahteraan. Pengembangan sumber daya manusia ini juga sangat diperlukan karena memiliki aspek yang penting bagi peningkatan suatu produktivitas sumber daya manusia dan juga memiliki tujuan tertentu. Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan usaha yang telah di rencanakan dan sistematis untuk meningkatkan pengetahuan karyawan baik secara moral, konseptual, teknis, dan teoritis sesuai dengan kebutuhan pekerjaan (Tsalis Baiti Nur Andayani, dkk, 2021).

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan Rita Widjaja (2020) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan pelatihan, disiplin kerja, komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.