

yang penting dalam pengadaan tenaga kerja, maka jika rekrutmen berhasil secara otomatis akan banyak pelamar yang memasukkan lamarannya ke perusahaan. Menurut (Sitompul et al., 2021) mendefenisikan training sebagai suatu wadah dalam mengembangkan keterampilan diluar pendidikan yang berlaku dalam waktu yang singkat.

Hasil temuan ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan (Efendi & Winenriandhika, 2021) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Marketama Indah dan penelitian yang dilakukan (Sitompul et al., 2021) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Sinar Jernih Suksesindo.

H3: Rekrutmen dan Training berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nutrifood Indonesai (Lampung area)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk tujuan tertentu. Peneliti ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Menurut Sanusi (2018), jenis penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif dimana data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka dan bilangan. Metode pada penelitian ini menggunakan metode komparatif pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat yaitu independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (variabel yang dipengaruhi).

3.2 Sumber Data

Menurut Sanusi (2018) yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah data primer dan data sekunder.

3.2.1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari responden penelitian. Data primer diperoleh melalui:

a) Wawancara

Yaitu wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Kuesioner yang terbagi kedalam beberapa pertanyaan yang diklasifikasikan berdasarkan variabel penelitian.

b) Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu model pertanyaan dimana pertanyaan tersebut telah tersedia jawaban, sehingga responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya. Pertanyaan tertutup tersebut menerangkan tanggapan responden terhadap variabel Rekrutmen, *Training*, dan Kepuasan kerja karyawan. Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala likert, Skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah :

Tabel 3.1 Instrument Skala Likert

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sanusi (2018)

3.2.2. Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data , misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sanusi (2018) Populasi merupakan keseluruhan elemen yang hendak diduga karakteristiknya. Pada penelitian ini populasi adalah Karyawan PT. Nutrifood Indonesia sebanyak 35 karyawan.

Adapun data posisi karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia sebagai berikut:

Tabel 3. 1

Jumlah Karyawan PT. Nutrifood Indonesia (Lampung Area)

No	Jabatan	Jumlah karyawan
1.	<i>Area Marketing Spesialist</i>	1
2.	<i>Distributor Development Executive</i>	2
3.	<i>Sales Promosi Girl</i>	1
4.	<i>Matrix</i>	2
5.	<i>Marketing</i>	4
6.	<i>Marcendaser</i>	25
Jumlah		35

3.3.2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh. Menurut Suliyanto (2018) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel yang diambil adalah seluruh karyawan PT. Nutrifood Indonesia.

3.3.3. Variabel Penelitian

Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Menurut Sanusi (2018) Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab besar kecilnya nilai variabel yang lain. Dalam penelitian ini yang menjadi Variabel independen atau Variabel bebas (X) adalah Rekrutmen (X1) dan Training (X2)

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Menurut Sanusi (2018) Variabel dependen (Variabel terikat) adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variasi variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi Variabel dependen atau variabel terikat (Y) Kepuasan kerja karyawan.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator
Rekrument (X1)	Rekrutmen atau pencalonan pegawai merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon-calon pegawai yang memnuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu, yang dibutuhkan oleh suatu organisasi (Efendi & Winenriandhika, 2021)	Rekrutmen adalah kegiatan seleksi yang memiliki sistematika dan kriteria tertentu guna menemukan SDM terbaik bagi PT. Nutrifood Indonesia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan Sumber Daya Manusia 2. Analisis Jabatan 3. Metode Rekrutmen
Training (X2)	Saat akan dilaksanakan sebuah training, perusahaan harus memiliki sasaran serta tujuan pelatihan dan pengembangan yang jelas karena pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk kepentingan perusahaan dan pegawainya. Selanjutnya, ada beberapa indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan Menurut (Gustiana et al., 2022)	Training merupakan kegiatan pelatihan atau proses mengajarkan karyawan baru terkait keterampilan yang perlu dimiliki dalam menjalankan pekerjaan mereka di PT. Nutrifood Indonesia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Sasaran pelatihan 3. Materi 4. Metode pelatihan Peserta pelatihan

Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Sumber daya manusia yang bermutu dan berkualitas akan mempengaruhi kepuasan kerja setiap karyawan (Sitompul et al., 2021). Kepuasan Kerja berhubungan dengan hasil setiap individual	kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. PT. Nutrifood Indonesia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Supervisi 3. Kesempatan untuk maju 4. Rekan Kerja
-----------------------------	--	---	--

3.5 Uji persyaratan Instrumen

3.5.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrumen penelitian yang valid artinya instrumen tersebut mampu mengukur apa yang harus diukur dengan tepat dan cermat, atau dapat memberikan informasi tentang nilai variabel yang diukur dengan tepat dan cermat Sanusi (2018). Uji validitas yang diuji pada 35 responden. Uji validitas dengan menggunakan korelasi *product moment*. Penulis menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) 20 dalam uji validitas pada penelitian ini. Dengan menggunakan rumus di bawah ini:

Rumus :

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

R_{xy}	: Koefisien korelasi antara variabel x dan y
N	: Jumlah subjek
Σx	: Jumlah Skor butir soal
$X\Sigma y$: Jumlah Skor total
ΣX^2	: Jumlah kuadrat skor butir soal
$X\Sigma Y^2$: Jumlah kuadrat skor total
Σxy	: Jumlah perkalian X dan Y

Kriteria uji validitas instrumen ini adalah :

1. H_0 : Data dari populasi berinstrumen valid

H_a : Data dari populasi berinstrumen tidak valid

2. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen valid

Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid

3. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program

SPSS (*Statistical Product and Service Solutions seri 20*)

4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} dan probabilitas (sig) dengan r_{tabel} maka akan disimpulkan instrumen tersebut dinyatakan alid atau sebaliknya.

3.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya Sanusi (2018). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product Service Solutions*). Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai alpha indeks korelasi.

Tabel 3. 3 Daftar Interpretasi Koefisien

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sanusi (2018)

3.6 Uji Persyaratan Analisis Data

3.6.1 Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat variabel parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. Jadi bagi peneliti yang mengerjakan penelitian yang berjudul “Korelasi antara”, “Hubungan antara”, atau “Pengaruh antara”, uji linieritas ini harus kita lalui terlebih dahulu sebagai prasyarat uji hipotesis yang kita munculkan. Pengujian dapat dilakukan pada program SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Deviation from Linearity*) lebih dari 0,05.

Prosedur pengujian:

1. Ho: model regresi berbentuk linier
Ha: model regresi tidak berbentuk linier
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak
Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions seri 20.0*)
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,05 atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

3.6.2 Uji Multikolenieritas

Uji Multikolenieritas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (variabel independent) satu yaitu variabel Rekrutmen (X1) dengan variabel bebas (variabel independent) yang lainnya yaitu variabel *Training* (X2). Gejala multikolenieritas dapat diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance Value*. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka ada gejala multikolenieritas dan pada *Tolerance Value* lebih kecil dari 0,1 maka ada gejala multikolenieritas. Pada uji multikolinieritas ini penulis menggunakan SPSS 20.0

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ada antara Rekrutmen dan *Training* terhadap Kepuasan kerja karyawan. Persamaan umum regresi berganda yaitu :

$$\text{Keterangan } Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Y = Variabel terikat yaitu Kepuasan kerja karyawan
 α = Konstanta
 b_1-b_2 = Koefisien regresi variabel bebas
 X_1 = Rekrutmen
 X_2 = *Training*

3.8 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (Rekrutmen dan *Training*) terhadap variabel dependen (Kepuasan kerja karyawan). Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Pengujian hipotesis pada penelitian ini akan digunakan Uji t dan Uji F.

3.8.1 Uji Persyaratan Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis dalam satu sampel, yaitu apakah Rekrutmen dan *Training* berpengaruh secara nyata atau tidak terhadap Kepuasan kerja karyawan pada 0,05 dan derajat bebas = jumlah sampel – jumlah variabel. Pengambilan keputusan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau dengan melihat probabilitasnya.

1. Pengaruh Rekrutmen (X_1) Terhadap Kepuasan kerja karyawan(Y)

H_0 = Rekrutmen (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Nutrifood (Lampung Area).

H_1 = Rekrutmen (X_1) berpengaruh terhadap terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Nutrifood (Lampung Area)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka atau probabilitasnya $< 0,05$ maka H_0 ditolak
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka atau probabilitasnya $> 0,05$ maka H_0 diterima.

2. Pengaruh Training(X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

H_0 = *Training* (X_2) tidak berpengaruh terhadap terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Nutrifood(Lampung Area).

H_a = *Training* (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Nutrifood (Lampung Area).

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka atau probabilitasnya $< 0,05$ maka H_0 ditolak
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka atau probabilitasnya $> 0,05$ maka H_0 diterima.

3.8.2 Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F yakni untuk mengetahui pengaruh dari Variabel bebas (independen) secara serempak terhadap variabel (dependen) dilakukan dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan dk pembilang ke-1 ($3-1=2$), dan dk penyebut $n-k$ ($50-3=47$) Gunanya untuk menentukan apakah model penaksiran ($Y = a + bX_1 + cX_2$) yang digunakan tepat atau tidak.

H_0 = Rekrutmen (X_1) dan *Training* (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Nutrifood (Lampung Area)

H_a = Rekrutmen (X_1) dan *Training* (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Nutrifood Indonesia (Lampung Area)

Kriteria pengujian:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai

berikut:

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka atau probabilitasnya $< 0,05$ maka H_0 ditolak
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka atau probabilitasnya $> 0,05$ maka H_0 diterima

2. Menentukan nilai titik kritis untuk F Tabel pada $db_1=k$ dan

$db_2 = n-k-1$ menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.