

*Gambar 2.18 Study on Relationship between Recruitment and Selection and Employee Performance in Technical Training Institutes in Kenya. Sumber: Matolo et al., (2019)*

## **2.2 Definisi Variabel Dependen**

### **2.2.1 Kinerja Karyawan**

Kinerja tenaga bekerja yakni hasil memperkerjakan selaku kualitatif dan kuantitatif menjangkau oleh seorang tenaga bekerja dalam menjalankan tugasnya (Jouda, 2016). Kinerja yakni hasil dan perilaku bekerja yang merasi tercapai dalam melunasi tugas dan tanggung jawab yang memberikan dalam periode tertentu. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil bekerja yang menjangkau oleh tenaga bekerja atau pebekerja selaku kualitatif dan selaku kuantitatif mengarah pada tugas dan tanggung jawab tenaga bekerja. Meneladani Chukwuka dan Nwakoby (2018), kapasitas yakni menilai bagaimana seseorang bebekerja melawan sasaran yang ditentukan sebelumnya. Meneladankan Iqbal *et al.*, (2014), kapasitas yakni perilaku nyata yang ditampilkan. Kinerja bagian dari tenaga bekerja yakni kekuatan pendorong di belakang kelangsungan hidup setiap perseroan usaha. Karyawan yang berkinerja baik berkontribusi pada efisiensi dan kesuksesan institusi. Jadi, kapasitas sangat penting bagi institusi dan membuat strategi untuk meningkatkan kapasitas dan menyukatnya dari waktu ke waktu yakni langkah dasar yang harus diambil. Tanpa hasil kapasitas yang diinginkan, tidak ada gunanya terus berinvestasi dalam prosedur dan proyek.

Jika kita mendefinisikan kapasitas tenaga bekerja hingga kita dapat mengatakan hingga serangkaian perilaku, hasil, dan hasil tenaga bekerja yang sesuai setelah melunasi tugas-tugas memperkerjakan mengonsumsi kompetensi tertentu dan yang diukur melalui metrik kapasitas tenaga bekerja (Bida *et al.*, 2018).

### **2.3 Hubungan Antar Variabel**

#### **2.3.1 Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Tabiu & Nura (2013), rekrutmen merupakan sebuah proses dalam menghasilkan sekelompok pelamar yang potensial untuk menempati sebuah posisi pekerjaan yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi sedangkan seleksi adalah proses dimana penggunaan instrumen tertentu yang sesuai untuk memilih kandidat yang paling sesuai untuk pekerjaan tersebut dari sekelompok pelamar dengan mempertimbangkan tujuan organisasi dan persyaratan yang sudah ditentukan.

Proses rekrutmen dan seleksi adalah salah satu fungsi sumber daya manusia yang paling penting karena merupakan titik masuk kandidat karyawan ke dalam sebuah organisasi. Kemajuan sebuah organisasi dapat ditentukan ketika perusahaan mampu merekrut calon karyawan yang sesuai dan mempunyai kemampuan dan komitmen kerja yang baik bagi kemajuan sebuah organisasi. Penelitian sebelumnya dari Jouda *et al.*, (2016), Tanveer *et al.*, (2011), Bida *et al.*, (2017) dan Al Qudah *et al.* (2014) menunjukkan adanya hubungan antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan.

#### **2.3.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan**

Pelatihan tenaga bekerja memainkan peran penting karena meningkatkan efisiensi institusi dan membantu tenaga bekerja untuk meningkatkan kapasitas mereka selaku efisien. Ada banyak alasan yang menciptakan hambatan untuk melakukan tugas seperti budaya institusi dan politik. Beberapa tenaga bekerja menyandang kurangnya keterampilan, kecakapan, pengetahuan, dan kompetensi karena ini mereka gagal melunasi tugas selaku tepat waktu (Chukwuka & Nwakoby, 2018). Beberapa penataran pembibitan dapat diperoleh tenaga bekerja di dalam institusi untuk meningkatkan produktivitas. Sebagian besar waktu tenaga bekerja yang kurang mampu lebih menetapkan untuk meninggalkan memperkerjakan karena mereka menyandang kurangnya kecakapan untuk memahami teknis dari tugas yang memberikan. Namun, tenaga bekerja diantisipasi untuk mempelajari hal-hal baru dan mengindikasikan tingkat janji mereka dengan keterlibatan positif dalam keberhasilan institusi.

Karyawan yang terampil dapat menangani situasi kritis dengan cara yang terorganisir dengan baik. Pelatihan didefinisikan sebagai prosedur efisien untuk mendapatkan pengetahuan, kecakapan, keterampilan, dan perilaku untuk memenuhi persyaratan memperkerjakan (Hassan, 2016). Pelatihan membantu tenaga bekerja untuk memenuhi persyaratan memperkerjakan yang ada atau membantu tenaga bekerja untuk meningkatkan produktivitas. Meskipun, manfaatnya dapat menyebar sepanjang karier tenaga bekerja dan membantu tenaga bekerja untuk memenuhi tanggung jawab masa depan mereka. Organisasi yang tidak menyampaikan penataran pembibitan kepada karyawannya gagal bersaing di pasar. Ini umumnya terjadi karena tenaga bekerja institusi semacam itu tidak mampu meningkatkan produktivitas mereka. Dengan kata lain, penataran

pembibitan membantu tenaga bekerja untuk mengadopsi peluang pasar dan membuat mereka mampu memenuhi perubahan teknologi dan rivalitas (Asim, 2013).

Pelatihan menyadang peran penting dalam pencapaian destinasi institusi dengan mengintegrasikan kepentingan institusi dan tenaga bekerja. Seorang tenaga bekerja yakni aset dan sumber daya terpenting bagi sebuah institusi sehingga institusi menyampaikan penataran pembibitan untuk meningkatkan produktivitas tenaga bekerja. Pelatihan dan ekspansi yakni penting untuk kelangsungan hidup institusi mana pun. Dampak penataran pembibitan berlipat ganda. Dari sudut pandang institusi, penataran pembibitan tenaga bekerja sangat penting untuk operasi dan kemajuan institusi. Dari sudut pandang tenaga bekerja, kegiatan penataran pembibitan penting untuk keterampilan dan ekspansi, kapasitas tenaga bekerja, dan peningkatan karier (Iqbalet *al.*, 2014).

Penelitian sebelumnya dari Bida *et al.*, (2018). Jouda *et al.*, (2016), Kaveri & Prabakaran (2013), Chukwuka dan Nwakoby (2018), Iqbalet *al.*, (2014), Odunlami dan Matthew (2014), Hassan (2016), Asim (2013)

### **2.3.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Meneladani Hussain dan Rehman (2013), kompensasi mewujudkan pemberian atau sesuatu yang diterima tenaga bekerja sebagai balas jasa atas kapasitas dan usahanya kepada perseroan dalam hal memperkerjakan.

Kompensasi bisa memberikan dalam bentuk finansial yang bersifat tunai seperti gaji, tunjangan, bonus, dan lain-lain. Imbalan yang berasal dari luar diri tenaga bekerja yang biasanya memberikan oleh perusahaan disebut imbalan ekstrinsik.



Kompensasi yakni pertukaran imbalan selaku finansial satu sama lain tenaga bekerja dan majikan berlandaskan pada tenaga bekerja kontrak bekerja.

Kompensasi sama dengan setengah dari arus kas perseroan, jadi kompensasi yakni yang paling bagian penting dari arus kas. Kompensasi yakni yang utama hal untuk menarik dan motivasi pebekerja untuk menaikkan mereka kapasitas. Meneladankan Ibrar dan Khan (2015), kompensasi yakni pembayaran tunai dan non tunai disediakan oleh majikan untuk layanan yang sudah disediakan. Merancang program kompensasi sangat penting dimanajemen personalia karena selaku langsung memengaruhi memperkerjakan kepuasan dan kapasitas tenaga bekerja.

Di hampir setiap aspek peranan institusi, kompensasi dapat mengatur tenaga bekerja perilaku dan efektivitas institusi. Desain dan implementasi sistem kompensasi memengaruhi motivasi, tapi berperan untuk meningkatkan keamanan, kualitas, kreativitas, inovasi, dan hasil lainnya di tempat bekerja. Proses kompensasi sangat penting dan menjadi sumber perdebatan di sebagian besar institusi. Berkaitan dengan rasa hormat seseorang berlandaskan nilainya dalam institusi. Proses kompensasi termasuk strategi, rencana dan prosedur filosofis yang diperguna oleh institusi untuk mengembangkan dan mempertahankan sistem kompensasi. Kompensasi diperguna untuk mengkonfirmasi manfaat finansial dan non-finansial yang diperoleh tenaga bekerja untuk bakat dan usaha yang dikeluarkan dalam produksi barang dan jasa untuk institusi (Kaveri & Prabakaran, 2013).

Penelitian sebelumnya dari Bida *et al.*, (2018), Jouda *et al.*, (2016), Siddiqi dan Tangem (2018), Kaveri & Prabakaran (2013), Chukwuka dan Nwakoby (2018), Saluy dan Kemalasari (2018), Iqbalet *al.*, (2014), Rizalet *al.* (2014), Ibrar

dan Khan (2015), Odunlami dan Matthew (2014), Hassan (2016), Bowra *et al.*, (2012), Asim (2013) memperlihatkan ada ikatan yang bagus satu sama lain kompensasi dan kapasitas tenaga bekerja.

#### **2.3.4 Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan**

Struktur di mana kapasitas tenaga bekerja dievaluasi setahun sekali tanpa menyampaikan upaya terus-menerus untuk menyampaikan umpan balik dan penataran pembibitan yakni perhitungan kapasitas. Penilaian kapasitas diyakini sebagai deskripsi sistematis dari kekuatan dan kelemahan tenaga bekerja. Penilaian kapasitas dan kompensasi memainkan peran penting dalam mengembangkan prosedur dengan meningkatkan efisiensi (Hassan, 2016). Hassan (2016) menemukan hingga pebekerja akan mengonsumsi tenaga lebih banyak dengan batasan lebih sedikit jika sistem manajemen kapasitas yang memadai dalam memperkerjakan dan presisten dengan metode kompensasi yang melekat pada pengelolaan sistem kapasitas. Jouda *et al.*, (2016) menyatakan hingga pertimbangan kapasitas yakni prosedur wajib di mana kami menilai, mengevaluasi atau menggambarkan dari penilai semua atau beberapa orang sikap atau kualitas bekerja tenaga bekerja dalam periode waktu tertentu dan hasilnya tetap dipertahankan oleh perseroan. Seperti banyak riset menyimpulkan hingga pertimbangan kapasitas dan kapasitas tenaga bekerja menyadang komunikasi yang baik. Penelitian preseden dari Bida *et al.*, (2018), Jouda *et al.*, (2016), Chukwuka dan Nwakoby (2018), Hassan (2016), Bowra *et al.*, (2012) mengindikasikan adanya konsekuensi yang substansial satu sama lain perhitungan kapasitas dengan kapasitas tenaga bekerja dalam institusi.

#### **2.3.5 Pengaruh Perencanaan Suksesi terhadap Kinerja Karyawan**

3 Perencanaan mengeksekusi yakni aplikasi SDM penting yang menyangkut peran penting dalam pencapaian keberhasilan institusi. Orientasi harus menyelenggarakan oleh manajemen mengenai berencana mengeksekusi, teori berencana mengeksekusi yakni kepergian tenaga bekerja akan dapat diisi dengan tenaga bekerja yang memang sudah disiapkan sebelumnya untuk dapat menempati kedudukan yang kosong tersebut. Dengan adanya penyiapan sumber daya manusia yang sudah siap untuk mengisi kedudukan yang kosong hingga akan kapasitas perseroan berjalan dengan baik (Bida *et al.*, 2018).

4 Perencanaan mengeksekusi yakni prosedur membentuk kebutuhan manajerial masa depan institusi dan mengembangkan kumpulan tenaga bekerja yang terampil untuk memenuhi kebutuhan potensial institusi. Ali *et al.*, (2014) mengemukakan hingga manajemen berencana mengeksekusi yakni prosedur keberlanjutan ekspansi kepemimpinan untuk memenuhi kedudukan kunci yang didestinasikan dan mendorong inovasi. Proses ekspansi tenaga bekerja yang sistematis harus bersikap proaktif yang memberi lebih banyak manfaat bagi institusi dalam memajukan dan menghadapi dinamika tantangan lingkungan usaha yang dinamis. Perencanaan mengeksekusi dapat menjadi alat pengendali untuk mencocokkan kebutuhan modal manusia dan memenuhi destinasi usaha. Setiap institusi ingin memperkenalkan mekanisme untuk perbaikan dan ekspansi orang yang terlatih dan berbakat dalam institusi dan meningkatkan kumpulan tenaga bekerja yang berkembang dan terampil untuk menangkap kedudukan kunci kosong yang tersedia di institusi.

Organisasi progresif dipastikan hingga orang harus mendapatkan penataran pembibitan yang tepat dan peluang ekspansi untuk memenuhi persyaratan institusi di masa depan. Perencanaan mengeksekusi membantu institusi untuk merumuskan strategi institusi rencana usaha dan berbagai strategi untuk pertumbuhan usaha dan mengembangkan kecakapan tenaga bekerja untuk selaku lembut mengatasi perubahan terus-menerus dari tuntutan lingkungan. Departemen SDM mencoba memperkuat moral orang yang beekerja dalam institusi dan meningkatkan tingkat janji para tenaga bekerja.

- 5 Kekuatan berencana mengeksekusi yang diturunkan yakni perkiraan penawaran dan permintaan, yang menilai potensi tenaga bekerja yang ada dan tinjauan kapasitas. Rencana mengeksekusi yang baik membantu mengidentifikasi pemain kunci institusi dan menemukan celah institusi dalam penataran pembibitan, memperkerjakan pengalaman dan keterampilan, informasi yang sangat penting untuk menentukan penataran pembibitan dan kebutuhan perkembangan institusi dengan mengonsumsi sistem mengeksekusi sebagai alat jangka pendek untuk menggantikan manajer senior ketika ada yang meninggalkan institusi. Penelitian preseden dari Bida *et al.*, (2018), Jouda *et al.*,(2016), Chukwuka dan Nwakoby (2018), Avanesh (2011), Ali *et al.*,(2014) memperlihatkan substansial satu sama lain berencana mengeksekusi dengan kapasitas tenaga bekerja dalam institusi.

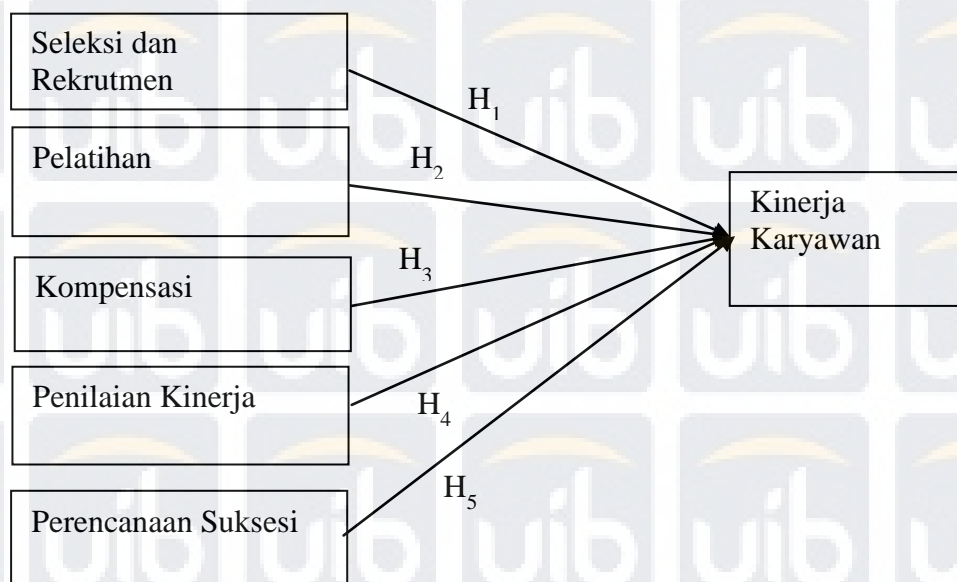
#### **2.4 Model Penelitian dan Perumusan Hipotesis**

Dari pembeberan diatas, dikembangkan model pengkajian sebagai berikut:



Melandaskan pembeberan dari model pengkajian diatas dan konsekuensi substansial satu sama lain variabel indenpenden dengan dependen, hingga peneliti merumuskan sebuah model pengkajian satu sama lain variabel indenpenden merupakan, Seleksi dan Rekrutmen, Kompensasi, Pelatihan Kerja, Penilaian Kerja, Perencanaan Suksesi dengan variabel dependen merupakan Kinerja Karyawan.

Dari berbagai pembahasan di atas, maka dikembangkan model penelitian sebagai berikut:



*Gambar 2.19 Analisis Pengaruh Human Resource Practice terhadap Employee Performance Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kota Batam. Sumber : Bida et al., (2018)*

Berdasarkan uraian dan model di atas maka hipotesis untuk penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh signifikan positif antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan

H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh signifikan positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan

H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh signifikan positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

H<sub>4</sub>: Terdapat pengaruh signifikan positif antara penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan

H<sub>5</sub>: Terdapat pengaruh signifikan positif antara perencanaan suksesi terhadap kinerja karyawan.