

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 2, Nomor 4, May 2024, Halaman 118-133
Licenced by CC BY-SA 4.0
E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.11114522)
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.11114522>

Peran Kompetensi Dalam Memediasi Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Sadex (Shuttlecock) Nganjuk

Alvania Arianti Feby Ananda¹, Bambang Suwarsono², Mawar Ratih Kusumawardani³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kadiri, Kediri

Email: Alvaniaananda6@gmail.com¹, Bambangsuwarsono002@gmail.com², mawarratih@uniska-kediri.ac.id³

Abstrak

Perkembangan SDM atau Sumber Daya Manusia saat ini sangat besar pengaruhnya terhadap perusahaan. Persaingan bisnis saat ini juga sangat kompetitif dan para pengusaha yang menjalankan usaha mikro maupun makro harus lebih bisa berkembang dan bersaing secara kompetitif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kompetensi (Z) memediasi seleksi (XI) dan pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada pabrik Sadex (Shuttlecock) Nganjuk. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, subjek penelitian adalah karyawan pabrik Sadex (Shuttlecock) Nganjuk. Sampel karyawan berjumlah 80 karyawan produksi. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh. Penelitian menggunakan metode Smart-PLS. Hasil menunjukkan bahwa; (1) seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi, (2) pelatihan berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kompetensi, (3) seleksi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, (5) kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, (6) kompetensi memediasi seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (7) kompetensi memediasi pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompetensi, Kinerja Karyawan, Seleksi, Pelatihan.

Abstract

The current development of human resources has a huge influence on the company. Business competition is currently very competitive and entrepreneurs who run micro and macro businesses must be more able to develop and compete competitively. This research aims to determine the role of competency (Z) in mediating selection (XI) and training (X2) on employee performance (Y) at the Nganjuk Sadex (Shuttlecock) factory. Using a quantitative approach, the research subjects were employees of the Nganjuk Sadex (Shuttlecock) factory. The employee sample consisted of 80 production employees. The sampling technique is saturated sampling. The research uses the Smart-PLS method. The results show that; (1) selection has a significant effect on competency, (2) training has an insignificant effect on competency, (3) selection has an insignificant effect on employee performance, (4) training has a significant effect on performance, (5) competency has a significant effect on employee performance, (6) competence mediating selection has a significant effect on employee performance, and (7) competence mediating training has a significant effect on employee performance.

Keywords: Competence, Employee Performance, Selection, Training.

Article Info

Received date: 25 April 2024

Revised date: 30 April 2024

Accepted date: 2 May 2024

PENDAHULUAN

Strategi sumber daya manusia (SDM) melibatkan penggambaran dan penerapan aturan, beserta pengaplikasian sumber daya yang mampu mengembangkan kemampuan serta perilaku karyawan yang dibutuhkan guna menggapai tujuan strategis organisasi. Secara umum, konsep sumber daya manusia yang disampaikan oleh Ansory (2018) ialah individu yang bekerja selaku penggerak dalam sebuah organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan, dan berperan selaku aset yang perlu dilatih serta dikembangkan kemampuannya. Menurut Sihombing (2015), manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai proses pengelolaan yang meliputi penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, serta pemanfaatan sumber daya manusia untuk menggapai tujuan-tujuan baik individu maupun organisasi.

Konsep sumber daya manusia berpegang pada ide bahwa setiap karyawan ialah manusia, bukan hanya mesin atau sekadar menjadi sumber daya untuk bisnis. Satu di antara proses penting administrasi manajemen sumber daya manusia ialah pelatihan dan seleksi karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka guna mencapai tujuan utama perusahaan. Bagi dunia usaha,

pelatihan yang dilakukan secara berkala tentunya dapat memberikan manfaat perubahan yang bertujuan untuk meningkatkan keuntungan, sekaligus juga mengarah pada pelatihan perilaku positif individu untuk membantu dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan bagi karyawan, pelatihan akan menambah pengetahuannya sehingga memudahkan bekerja jarak jauh, dapat memecahkan masalah sekaligus mengakomodasi mereka menggapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, tujuan utama dari pelatihan ini adalah agar karyawan dapat memahami bagaimana mewujudkan kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya saat ini serta di masa yang akan datang.

Pabrik Sadex (Shuttlecock Production) ialah pabrik produsen shuttlecock atau “kok” yang terletak di Desa Sumengko, Kecamatan Sukomoro, Nganjuk. Desa ini terkenal dengan sebutan kampung shuttlecock karena hampir semua penduduk desa tersebut terlibat dalam usaha produksi shuttlecock. Setiap perusahaan harus bersaing keras guna memperoleh pangsa pasar guna memenangkan persaingan. Pabrik Sadex (Shuttlecock Production) memerlukan karyawan dengan kinerja yang sangat baik, namun beberapa masalah muncul baik dari perusahaan maupun karyawan. Untuk itu, Pabrik Sadex (Shuttlecock Production) secara rutin mengadakan pelatihan bagi para karyawannya dengan tujuan untuk meningkatkan skill dan kemampuan membuat shuttlecock mereka. Maka dari itu, hal ini mampu mendatangkan dampak positif terhadap kinerja karyawan setelah pelatihan.

Adapun kompetensi ialah atribut dasar individu yang berhubungan dengan kinerja yang efektif serta menjadi dasar guna mencapai kinerja yang lebih unggul dibandingkan orang lain. Kinerja tidak hanya mencakup pencapaian dalam bekerja atau hasil dari pekerjaan, tetapi juga mencakup proses pelaksanaan pekerjaan (Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja, 2018). Kinerja karyawan ialah faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi, di mana setiap organisasi membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan efektif (Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan, 2020). Untuk mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif, maka mesti dilakukan pengorganisasian sumber daya manusia dengan baik. Tidak sekadar pengelolaan sumber daya, kabar baiknya adalah kinerja karyawan mempunyai banyak faktor lain yang mampu memengaruhi hasil kinerja karyawan. Faktor kompetensi serta motivasi merupakan satu di antara faktor yang mampu memengaruhi outcome terkait kinerja karyawan (Masinde, et al., 2019).

Kompetensi berarti kemampuan yang didasari oleh pemahaman serta keterampilan yang disokong oleh pelaksanaan tugas dan pekerjaan, beserta sikap kerja yang sesuai di lokasi kerja dengan penerapan standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Kompetensi mencerminkan karakteristik seseorang dalam pekerjaannya, yang memperlihatkan bahwa seorang individu dapat melaksanakan pekerjaan tersebut berdasarkan pengetahuan serta keahliannya sehingga mampu memperhitungkan dan berperilaku sejalan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tanpa kompetensi, seleksi dan pelatihan karyawan tidak akan berjalan maksimal. Sejumlah peneliti sudah melangsungkan pengujian faktor-faktor yang dipandang memengaruhi kinerja pegawai mencakup seleksi, pelatihan, dan kompetensi.

Dalam penelitian yang dikemukakan oleh Suhartono (2017), menerapkan variabel kompetensi selaku mediator dalam pelatihan guna meningkatkan kinerja karyawan menyiratkan bahwa partisipasi yang lebih aktif dalam pelatihan yang berfokus pada kompetensi mampu meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa pelatihan yang berbasis kompetensi akan meningkatkan efektivitas pelatihan bagi karyawan. Kemudian dari penelitian Herminingsih dan Kreestianawati menyebutkan bahwa jika pelatihan semakin baik maka akan memberikan peningkatan pada kinerja karyawan yang lebih baik. Sedangkan seleksi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil bahwa kompetensi serta seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sitorus, Manalu, & Nadira, 2020).

Pabrik Sadex (Shuttlecock Production) merupakan pabrik yang memproduksi shuttlecock yang diperjual belikan secara langsung dan secara online. Kendala pada pabrik tersebut adalah pada proses seleksi pabrik hanya menggunakan wawancara. Dalam proses seleksi pada Pabrik Sadex (Shuttlecock Production) di mana proses wawancara tersebut hanya dinilai sebagai formalitas untuk diterima sebagai karyawan yang berarti wawancara tersebut tidak menilai secara rinci mengenai informasi calon karyawan. Karyawan yang sudah diterima serta belum terjamin memiliki kompetensi yang kurang baik pada proses pelatihan. Kendala pada pelatihan adalah pembuatan shuttlecock yang asal-asalan, dengan demikian produk dari shuttlecock banyak yang tidak terjual yang membuat target

penjualan menjadi turun, jadi diperlukan pelatihan karyawan secara mendalam dalam pembuatan shuttlecock tersebut.

Menurut Wibowo (2012), kompetensi ialah kemampuan guna menjalankan suatu pekerjaan atau tugas yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, serta disokong sikap kerja yang diperlukan pekerjaan tersebut. Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016), kompetensi ialah kemampuan individu guna menyelesaikan sebuah pekerjaan dengan baik serta dilengkapi keunggulan yang berbasis pada pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), juga sikap (attitude).

Seperti dikemukakan oleh Tjiptono (2009), pelatihan adalah sebuah siklus yang berkelanjutan serta bukan sekadar proses sementara, khususnya dengan kemajuan teknologi serta pengetahuan yang terus berkembang pesat hingga saat ini. Peran pelatihan atau pendidikan menjadi sangat krusial dalam mempersiapkan para pekerja agar lebih inovatif ketika menggapai target perusahaan secara efektif dan efisien. Menurut Khurotin dan Afrianty (2018), pelatihan ialah sebuah siklus siklus jangka pendek yang menerapkan metode terstruktur serta terkoordinasi ketika karyawan non-manajer memperoleh pengetahuan juga keterampilan.

Adapun seleksi ialah proses pemilihan individu-individu yang memenuhi kualifikasi yang relevan untuk mengisi posisi-posisi pada suatu organisasi (Sumual, 2017). Proses seleksi ini dijalankan setelah proses rekrutmen karyawan telah selesai, di mana sejumlah pelamar yang memenuhi syarat telah berkumpul, selanjutnya dipilih yang paling sesuai untuk menjadi karyawan perusahaan tersebut. Seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang dipergunakan untuk memilih pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi bagi posisi yang tersedia dalam perusahaan (Meiyer, 2020). Sedangkan seleksi menurut definisi Hardiansyah dan Nulhaqim (2019) ialah proses yang dipergunakan untuk menentukan pelamar mana yang mempunyai kemampuan yang handal dan professional, serta layak diterima sebagai karyawan.

Berdasarkan latar belakang, penelitian terdahulu serta tinjauan pustaka di atas, maka peneliti bermaksud untuk mengkaji lebih dalam mengenai peranan kompetensi dalam memediasi seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Pabrik Sadex (Shuttlecock Production). Lebih lanjut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan; 1) pengaruh secara parsial seleksi terhadap kompetensi pada Pabrik Sadex (Shuttlecock Production), 2) pengaruh secara parsial pelatihan terhadap kompetensi karyawan pada Pabrik Sadex (Shuttlecock Production), 3) pengaruh secara parsial seleksi terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Sadex (Shuttlecock Production), 4) pengaruh secara parsial pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Sadex (Shuttlecock Production), 5) pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Sadex (Shuttlecock Production), 6) kompetensi memediasi pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Sadex (Shuttlecock Production), dan 7) kompetensi memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Sadex (Shuttlecock Production).

Selanjutnya, untuk membantu maksud dan tujuan penelitian di atas, peneliti telah menentukan hipotesis-hipotesis yang ada dalam penelitian ini, yaitu;

Seleksi berpengaruh terhadap Kompetensi; Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kasmir (2016) mengemukakan bahwa seleksi ialah proses untuk memilih calon karyawan yang memenuhi persyaratan atau standar yang telah ditentukan. Dengan kata lain, untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kriteria yang ditentukan diperlukan serangkaian tahap seleksi. Dengan terpilihnya karyawan setelah melalui proses seleksi, perusahaan akan memperoleh tenaga kerja yang bersedia serta mampu bekerja sesuai dengan bidang pekerjaannya. Proses seleksi juga akan menghasilkan karyawan yang akan patuh pada aturan serta loyal terhadap perusahaan.

Seleksi karyawan ialah proses penentuan dari sejumlah pelamar yang paling memenuhi syarat seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Proses seleksi yang tepat harus mendukung kinerja karyawan. Ketika karyawan dipilih berdasarkan keterampilan yang sesuai, hal itu dapat memperkuat kerjasama dalam proses pembelajaran, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja mereka (Muaja, Adolfin, & Dotulong, 2017).

Kompetensi menjadi suatu hal amat krusial pada peningkatan kinerja karyawannya. Dengan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki mampu membuat karyawan bisa meningkatkan skill-nya dalam bidang kerja masing-masing. Hubungan antara seleksi dan kompetensi merujuk pada pengaruh perencanaan dan pengadaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Kompetensi di sisi lain yaitu kemampuan serta keterampilan yang dimiliki individu.

Beberapa penelitian telah menyelidiki hubungan antara seleksi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Sebagai contoh, studi yang dilakukan di Universitas Islam Sultan Agung Semarang menyelidiki pengaruh rekrutmen seleksi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di KFC di Klaten. Studi ini menerapkan metode penelitian kuantitatif serta analisis komparatif untuk menganalisis hubungan antara jalur seleksi dengan hasil uji kompetensi mahasiswa program profesi dokter. Selain itu, penelitian yang dilangsungkan di Universitas Muhammadiyah Surakarta menyelidiki pengaruh antara rekrutmen, seleksi, serta kompetensi terhadap kinerja karyawan KFC di Klaten.

Dari kedua penelitian di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa hubungan antara seleksi dan kompetensi sangat penting pada peningkatan kinerja karyawan dan keefektifitasan perusahaan. Seleksi yang tepat akan memastikan bahwa karyawan yang dihiring mempunyai kompetensi yang cocok dengan tugas yang harus dicapai, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja.

Pelatihan berpengaruh terhadap Kompetensi; Menurut penelitian dari Chan dalam Priansa (2014) mengemukakan bahwa pelatihan ialah suatu bentuk pembelajaran yang ditujukan guna kinerja yang berhubungan dengan pekerjaan saat ini. Penyelenggaraan pelatihan disebabkan oleh adanya kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan yang dipunyai pegawai saat ini dengan pengetahuan serta kemampuan yang diperlukan.

Sebuah studi pada karyawan Departement Research Development and Development PT. Gatra Mapan Malang menemukan bahwa metode pelatihan on the job training dan materi pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan. Selain itu, penelitian lain menunjukkan bahwa pelatihan juga memengaruhi motivasi yang cukup tinggi, sehingga perolehan dari pelatihan tersebut selaras dengan kebutuhan karyawan serta tujuan perusahaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan terdapat hubungan signifikan antara pelatihan dan peningkatan kompetensi karyawan. Pelatihan yang sesuai mampu meningkatkan kompetensi karyawan, yang pada gilirannya dapat memberikan dampak positif bagi karyawan.

Seleksi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; Berdasarkan studi yang dilangsungkan oleh Kasmir (2016) mengemukakan bahwa seleksi ialah proses untuk memilih calon karyawan yang memenuhi persyaratan atau standar yang telah ditentukan. Dengan kata lain, untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kriteria yang ditentukan diperlukan serangkaian tahap seleksi. Dengan terpilihnya karyawan setelah melalui proses seleksi, perusahaan akan memperoleh tenaga kerja yang bersedia serta mampu bekerja sesuai dengan bidang pekerjaannya. Proses seleksi juga akan menghasilkan karyawan yang akan patuh pada aturan serta loyal dengan perusahaan.

Pemilihan pegawai untuk menduduki jabatan yang sesuai merupakan faktor penting dalam membangkitkan semangat kerja pegawai itu sendiri. Aktivitas seleksi sangat bergantung pada riwayat pembayaran. Pemilihan orang yang sebenarnya ke dalam posisi dan peran menentukan kepuasan kerja karyawan.

Jika pemilihannya tidak tepat maka dapat mengakibatkan buruknya kinerja karyawan sehingga menimbulkan kebosanan dan kebosanan karena kinerja orang tersebut tidak memenuhi syarat dan harapan perusahaan. Tergantung dari semangat dan kemauan masing-masing karyawan dalam bekerja, pemilihan yang tepat sesuai dengan keterampilan sangatlah penting.

Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; Hubungan pelatihan terhadap kinerja karyawan memperlihatkan bahwa pelatihan dapat memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Lhokseumawe menemukan bahwa terdapat hubungan antara pendidikan serta pelatihan terhadap kompetensi karyawan. Selanjutnya studi yang dilakukan di Karyawan PDAM Kota Malang memperlihatkan bahwa pelatihan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilangsungkan di PT. Gudang Garam ditemukan bahwa pelatihan secara langsung berpengaruh positif, motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pelatihan berpengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

Dari temuan di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja; Menurut studi empirik dari Lucia dan Agus (2014) menyatakan bahwa kompetensi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memengaruhi kinerja karyawan. Sikap, pengetahuan, keterampilan atau kemampuan yaitu kompetensi yang mesti dipunyai oleh karyawan, sebab

kompetensi ialah hal yang dibutuhkan oleh perusahaan. Semakin mampu karyawan suatu perusahaan, semakin baik pula kinerjanya (Budiman, et al., 2019).

Kemampuan yang didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan, ditunjang oleh pelaksanaan tugas dan pekerjaan, serta sikap kerja di tempat kerja, yang selaras dengan standar kerja perusahaan ialah sebuah kompetensi yang penting bagi karyawan (Sutrisno, 2016). Oleh karena itu, kompetensi berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja, seperti yang dinyatakan oleh Ardiansyah dan Sulistiyowati (2018), serta Soetrisno dan Gilang (2018) yang menemukan bahwa pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial dan simultan antara kompetensi serta kinerja.

Hal ini mengindikasikan bahwa semakin meningkat kompetensi dari karyawan, akan berdampak pada peningkatan kinerja dari mereka. Namun, Ratnasari (2016) berpendapat bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mungkin dikarenakan oleh kurang optimalnya materi pelatihan serta kompetensi seperti perilaku, sikap, keahlian serta pengetahuan karyawan.

Kompetensi memediasi pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan; Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kompetensi memediasi pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan. Sebagai contoh, sebuah penelitian pada karyawan bagian tata usaha dan keuangan di sebuah perguruan tinggi diidentifikasi bahwa seleksi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kompetensi karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memperlihatkan bahwa kompetensi memediasi hubungan antara seleksi serta kinerja karyawan.

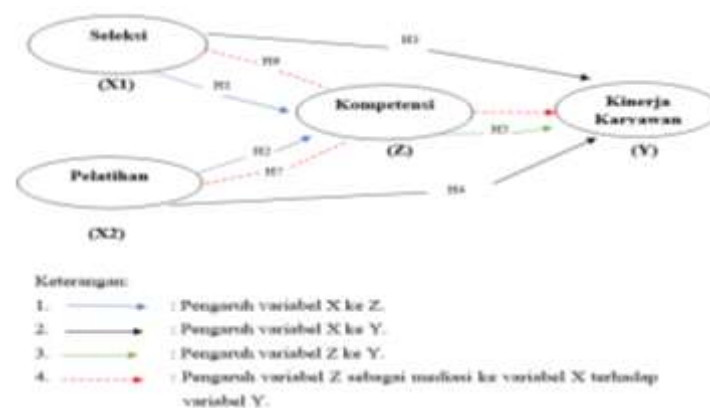
Dengan demikian, bisa ditarik kesimpulan bahwa kompetensi memainkan peran penting dalam memediasi hubungan antara seleksi atau pelatihan dengan kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai kompetensi baik akan cenderung berkinerja yang lebih baik, serta seleksi atau pelatihan yang tepat mampu meningkatkan kompetensi karyawan, hingga pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

Kompetensi memediasi pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan; Pelatihan merupakan komponen proses pembelajaran dan suatu metode yang digunakan untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam mempelajari sesuatu. Program pelatihan apa pun dapat berjalan dengan lancar dan maksimal jika prinsip-prinsip pelatihan diikuti serta dilaksanakan sesuai dengan pembelajaran yang berhubungan dengan tujuan pembelajaran yang diinginkan.

Sebuah studi oleh Mekov, Petrova, dan Racheva (2020) menemukan bahwa kompetensi berperan sebagai mediator yang memengaruhi hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan pentingnya memahami bagaimana faktor-faktor ini saling terkait dalam konteks peningkatan kinerja organisasi.

Berdasarkan hal di atas, bisa ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan kompetensi yang memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, yang didukung oleh temuan dalam penelitian-penelitian terkait.

Dari hipotesis-hipotesis yang telah dijabarkan di atas, maka selanjutnya akan dibuat kerangka teoretik. Kerangka teoritik adalah aspek yang sangat vital pada sebuah penelitian, dengan adanya kerangka teoritik memberikan peluang untuk dapat menemukan pengertian mengenai pokok-pokok penelitian baik secara teoritis maupun secara kenyataan empiris mengenai objek penelitian. Kerangka teoritik pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Teoretik

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil objek penelitian pada Pabrik UD Sadex (Shuttlecock) di Desa Sumengko Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk. Ruang lingkup penelitian ini hanya sekadar variabel-variabel yang berhubungan dengan seleksi dan pelatihan karyawan produksi menyangkut mengenai keterampilan, kemampuan calon karyawan dengan pekerjaan, pembentukan tim kerja, lingkungan kerja, pelatih dengan kompetensi dan pengetahuan secara langsung memengaruhi kinerja karyawan sehingga menjadikan pabrik Shuttlecock yang berkualitas dengan karyawan berkinerja tinggi.

Jenis penelitian yang diterapkan pada penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif yaitu satu di antara jenis penelitian yang mempunyai karakteristik yang terstruktur, direncanakan, serta sistematis dari awal hingga tahap desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2018), data kuantitatif menerapkan pendekatan positivistic (data konkrit), yang menghimpun data berupa angka-angka, dan memakai statistik untuk menganalisis data tersebut. Metode ini berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk memperoleh kesimpulan. Filsafat positivistic diterapkan pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif untuk mengukur peran kompetensi dalam memediasi seleksi serta pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik UD Sadex (Shuttlecock) Nganjuk.

Lokasi penelitian ialah lokasi atau objek untuk dijalankannya sebuah penelitian. Lokasi penelitian ini berada di Desa Sumengko Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk. Peneliti mengambil objek tersebut karena pabrik Shuttlecock yang masih memproduksi adalah di Desa Sumengko dan masyarakat sekitar desa tersebut banyak yang bekerja sebagai karyawan produksi. Sebelumnya sudah melakukan observasi secara langsung bahwa terdapat permasalahan yang sesuai dengan penelitian. Pemilihan objek tersebut disebabkan terdapatnya kemudahan untuk menjangkau sampel, diharapkan responden yang terlibat pada penelitian ini ialah karyawan produksi dari pabrik Shuttlecock Nganjuk. Ditinjau berdasarkan demografi penduduk objek penelitian di lokasi ini distribusinya cukup merata serta selaras dengan objek penelitian yang diambil, juga lokasi penelitian ini cukup merepresentasi kriteria untuk dilaksanakan pengambilan sampel.

Adapun populasi pada penelitian ini ialah semua karyawan yang bekerja di Pabrik UD Sadex (Shuttlecock) Nganjuk. Populasi sendiri adalah sekumpulan orang, peristiwa, atau fenomena menarik yang akan menjadi objek penelitian (Sekaran, et al., 2019). Sugiyono (2019) mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sampel adalah bagian dari populasi yang meliputi sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Sedangkan untuk pengambilan sampel, teknik yang diterapkan ialah sampling jenuh, yang di mana menurut Sugiyono (2019), sampling jenuh ialah metode pemilihan sampel di mana seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel. Seluruh orang dijadikan sampel pada penelitian ini, sebab populasi berjumlah kurang dari 100, yakni 80 orang. Pada penelitian ini, metode pengukuran menerapkan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi seseorang atau sekumpulan orang mengenai fenomena sosial (2014).

Data yang akan diterapkan pada penelitian ini ialah data primer. Data sumber primer ialah data yang diperoleh, diamati, serta dicatat langsung oleh peneliti langsung dari perusahaan yang merupakan objek penelitian. Data primer pada penelitian ini merupakan data kuesioner dari karyawan Pabrik UD Sadex (Shuttlecock) Nganjuk.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data meliputi kuesioner atau angket, wawancara (interview), observasi (observation), dan dokumentasi (documentation). Sugiyono (2018) mengemukakan kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dijalankan melalui memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden untuk dijawab. Adapun wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Menurut Suwartono (2014) wawancara ialah metode untuk menghimpun informasi atau data secara lisan. Pada penelitian ini, jenis wawancara yang akan diterapkan ialah wawancara semi terstruktur. Peneliti akan mengajukan pertanyaan-pertanyaan terstruktur, kemudian akan mendalami setiap pertanyaan dengan menggali informasi lebih lanjut. Peneliti akan menjalankan wawancara untuk mengumpulkan data primer.

Sedangkan observasi yaitu suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan (Sugiyono, 2018). Lebih lanjut, observasi ialah metode untuk mengamati, mengumpulkan data atau informasi secara sistematis mengenai objek penelitian, baik langsung maupun tidak (Hardani, et al., 2020). Adapun dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2018). Lebih lanjut, dokumentasi ialah metode pengumpulan data yang mencakup catatan informasi, transkrip, mengumpulkan artikel surat kabar, dan sejenisnya. Penggunaan dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber dokumen atau rekaman (Hardani, et al., 2020).

Adapun analisis data menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan mengaplikasikan software SmartPLS versi 3. PLS ialah satu diantara metode penyelesaian Struktural Equation Modeling (SEM) yang pada hal ini lebih dibandingkan dengan teknik-teknik SEM lainnya. SEM menawarkan fleksibilitas yang lebih besar dalam penelitian yang menghubungkan teori dan data. Partial Least Square (PLS) adalah metode analisis yang kuat karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Data tidak perlu memiliki distribusi normal multivariat (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan dalam model yang sama), dan ukuran sampel tidak harus besar (Ghozali, 2016).

Pada penelitian ini, peneliti menerapkan beberapa variabel. Menurut Azwar (2013), identifikasi variabel ialah tahap untuk menetapkan variabel-variabel utama dalam penelitian serta menentukan fungsi masing-masing variabel tersebut. Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini, pertama, variabel bebas merupakan variabel yang (mungkin) menyebabkan, memengaruhi, atau berefek pada outcome (Creswell, 2015). Maka dari itu, variabel bebasnya adalah X1 (Seleksi Karyawan) dan X2 (Pelatihan Karyawan). Kedua, variabel intervening/ mediasi merupakan suatu atribut atau ciri khusus yang berdiri di antara variabel independen dan variabel dependen dan memberikan pengaruh pada variabel dependen secara terpisah dan variabel independen (Creswell, 2015). Maka dari itu, variabel intervening adalah Kompetensi (Z). Ketiga, variabel terikat merupakan suatu atribut atau ciri khusus yang dependen/ bergantung pada atau dipengaruhi oleh variabel independen (Creswell, 2015). Maka dari itu, variabel terikat/ dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT Sadex Shuttlecock yaitu satu di antara produsen shuttlecock yang berlokasi desa Sumengko, Kecamatan Sukomoro, Kabupaten Nganjuk yang telah bertransformasi menjadi sebuah UD (Usaha Dagang). Perusahaan ini menjalankan seluruh proses produksi mulai dari pembuatan shuttlecock hingga pengemasan, serta pendistribusian ke beragam kota, termasuk di luar provinsi. Kegiatan bisnis yang dijalankan oleh Sadex Shuttlecock saat ini meliputi produksi shuttlecock, penggajian karyawan, transaksi penjualan, pengelolaan bahan baku, serta distribusi barang. PT Sadex didirikan pada tahun 2015 yang berawal pada tahun 2006, Indonesia diserang virus flu burung pada unggas.

Desa Sumengko termasuk salah satu desa industri shuttlecock di Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk. Mayoritas masyarakat Desa Sumengko bekerja sebagai petani dan pengrajin shuttlecock. Perkembangan industri shuttlecock di Desa Sumengko memengaruhi beragam aspek kehidupan baik pada aspek sosial maupun ekonomi. Banyaknya industri kecil shuttlecock di Desa Sumengko Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk diperkirakan dapat memasok 10.000 shuttlecock untuk memenuhi kebutuhan nasional. Terdapat dua kriteria industri kecil di Desa Sumengko, yaitu industri kecil yang sudah memiliki merek dagang dan industri yang belum memiliki merek dagang.

Gambaran Umum Responden

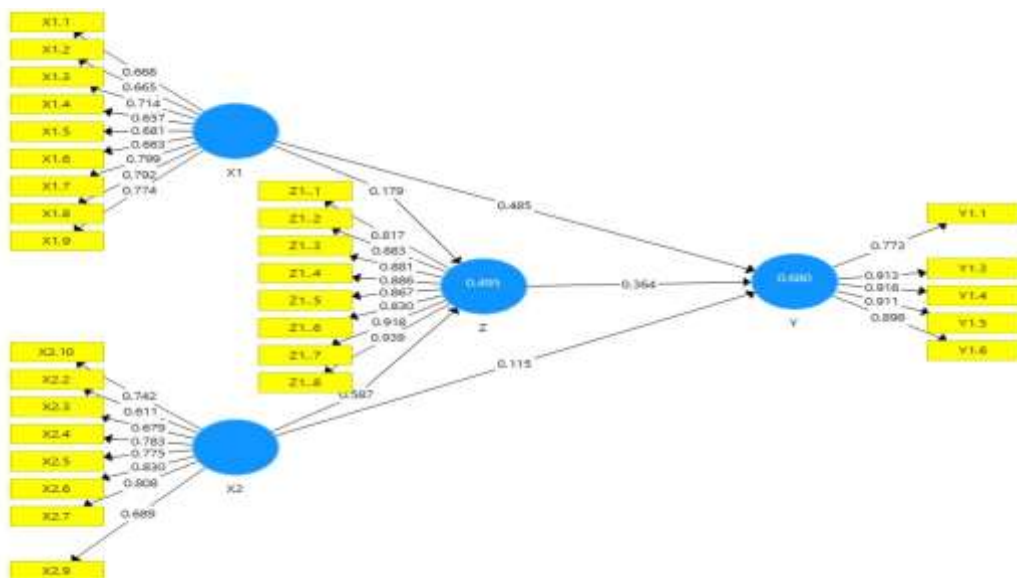
Responden pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada pabrik Sadex (Shuttlecock) Nganjuk yaitu sebanyak 80 karyawan. Responden dengan jenis kelamin laki-laki sejumlah 39 karyawan atau 48,8% dari 80 responden. Sementara pada responden jenis kelamin perempuan sejumlah 41 karyawan atau 51,3% dari 80 responden. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada pabrik Sadex (Shuttlecock) Nganjuk rata-rata adalah berjenis kelamin perempuan, karena perempuan cenderung mendominasi pekerjaan ini dibandingkan dengan laki-laki.

Adapun dari segi usia, responden yang berusia 26-30 tahun berjumlah 10 karyawan atau 25% dari total 80 responden. Sedangkan pada responden yang berusia 31-35 tahun sejumlah 37 karyawan atau 25% dari total 80 responden. Kemudian responden yang berusia 36-40 tahun sejumlah 20 karyawan atau 25% dari total 80 responden. Selanjutnya, responden yang berusia 45-50 tahun sejumlah 13 karyawan atau 25% dari total responden. Dengan demikian bisa diambil kesimpulan bahwa karyawan yang bekerja pada pabrik Sadex (Shuttlecock) Nganjuk mayoritas adalah karyawan yang berusia 31-35 tahun dikarenakan usia tersebut mayoritas paling banyak bekerja di pabrik Sadex (Shuttlecock) Nganjuk.

Sedangkan dari segi pendidikan, responden yang berpendidikan SD sejumlah 50 karyawan atau 62,5% dari jumlah responden 80 responden. Sedangkan pada responden yang berpendidikan SMP sebanyak 25 karyawan atau 31,25% dari jumlah responden 80 responden. Kemudian responden yang berpendidikan SMA sebanyak 5 karyawan atau 6,25% dari jumlah responden 80 responden. Dengan demikian bisa ditarik kesimpulan bahwa karyawan yang bekerja pada pabrik Sadex (Shuttlecock) Nganjuk mayoritas adalah tamatan SD.

Hasil Uji Instrumen
Analisis Outer Model

Mengukur outer model menggunakan teknik analisa data SmartPLS yaitu uji validitas dan uji reliabilitas (Rahmasari, et al., 2019). Terdapat tiga kriteria dalam menggunakan teknik analisis outer model dengan SmartPLS yaitu Convergent Validity, Diskriminant Validity, dan Composite Reliability. Covergent Validity



Gambar 2. Loading Factor Setelah di-Drop

Sumber: Data Primer, 2024

Convergent validity berprinsip bahwa suatu variabel seharusnya memiliki korelasi yang tinggi dengan dirinya sendiri. Kriteria yang harus terpenuhi adalah nilai Average Variant Extracted (AVE) dan communaliry di atas 0,5, serta memenuhi uji reliabilitas di atas 0,6 (Abdillah, 2015).

Dari hasil pengujian ulang yang ada pada Gambar 2 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 31 item rata-rata tidak terdapat nilai < 0,7 dari keseluruhan variabel, tetapi ada beberapa yang nilainya < 0,7. Sebanyak 22 item memiliki nilai > 0,7, sebanyak 7 item memiliki nilai di atas 0,6, sebanyak 2 item memiliki nilai di bawah 0,5. Dengan banyaknya nilai yang rata-rata > 7, maka demikian pengujian convergent validity sudah memenuhi syarat (valid) meskipun ada yang nilainya < 7. Untuk dapat melihat nilai loading factor data konstruk eksogen daya tarik perusahaan disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Loading Factor Setelah di-Drop

Konstruk	Seleksi	Pelatihan	Kinerja	Kompetensi
X1.1	0.668			
X1.2	0.665			

X1.3	0.714			
X1.4	0.657			
X1.5	0.681			
X1.6	0.663			
X1.7	0.799			
X1.8	0.792			
X1.9	0.774			
X2.1		0.742		
X2.2		0.611		
X2.3		0.679		
X2.4		0.783		
X2.5		0.775		
X2.6		0.830		
X2.7		0.808		
X2.9		0.689		
Y1.1			0.773	
Y1.3			0.913	
Y1.4			0.918	
Y1.5			0.911	
Y1.6			0.898	
Z1.1				0.817
Z1.2				0.883
Z1.3				0.881
Z1.4				0.886
Z1.5				0.867
Z1.6				0.830
Z1.7				0.918
Z1.8				0.939

Sumber: Data Primer, 2024

Hasil dari pengolahan data yang ada pada Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa keseluruhan indikator rata-rata valid dilihat dari banyaknya nilai outer loading yang berada di atas $> 0,7$, meskipun ada beberapa juga yang nilai outer loading yang berada di bawah $< 0,7$, tetapi tidak menjadi pengaruh bagi indikator yang lain. Menurut Ghazali (2016), bahwa untuk penelitian dalam tahap awal pengembangan, skala pengukuran dengan nilai loading faktor 0,5 hingga 0,6 dianggap cukup.

Composite Reliability

Composite reliability digunakan untuk mengukur nilai reliabilitas sesungguhnya dari suatu variabel, sedangkan cronbach's alpha digunakan untuk pengukuran nilai terendah reliabilitas terhadap suatu variabel. Composite reliability dinilai lebih baik dalam mengestimasi konstruk internal. Untuk menentukan composite reliability, apabila nilai composite reliability $> 0,8$ dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi atau reliable dan nilai composite reliability $> 0,6$ dikatakan cukup reliabel (Ghozali, 2016). Pengujian untuk composite reliability dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0.882	0.903	0.511
X2	0.884	0.907	0.552
Y	0.929	0.947	0.782
Z	0.957	0.964	0.772

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 2 dapat dikatakan bahwa hasil analisis composite reliability pada masing-masing indikator menunjukkan nilai $> 0,7$. Nilai variabel Seleksi (X1) memperoleh nilai sebesar 0,903. Nilai variabel Pelatihan (X2) memperoleh nilai sebesar 0,907. Nilai variabel Kompetensi (Z) memperoleh nilai sebesar 0,957. Nilai variabel Kinerja (Y) memperoleh nilai sebesar 0,964. Dari

keempat variabel tersebut memperoleh nilai cronbach's alpha > 0,7 sehingga dapat disimpulkan seluruh faktor memiliki reliabilitas yang baik.

Discriminant Validity

Discriminant validity dinilai dari cross loading pengukuran dengan konstruk. Konstruk laten mengindikasikan indikator lebih baik daripada konstruk lainnya. Jika korelasi konstruk dengan pokok pengukuran (setiap indikator) lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya. Pengujian untuk discriminant validity dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 3. Cross Loading

	X1	X2	Y	Z
X1.1	0.668	0.279	0.421	0.207
X1.2	0.665	0.177	0.393	0.119
X1.3	0.714	0.260	0.480	0.193
X1.4	0.657	0.485	0.569	0.523
X1.5	0.681	0.523	0.603	0.580
X1.6	0.663	0.259	0.371	0.189
X1.7	0.799	0.371	0.584	0.318
X1.8	0.792	0.441	0.571	0.392
X1.9	0.774	0.562	0.563	0.426
X2.1	0.469	0.742	0.575	0.679
X2.2	0.584	0.611	0.539	0.298
X2.3	0.465	0.679	0.420	0.309
X2.4	0.445	0.783	0.373	0.367
X2.5	0.400	0.775	0.378	0.434
X2.6	0.359	0.830	0.449	0.565
X2.7	0.394	0.808	0.490	0.479
X2.9	0.275	0.689	0.480	0.713
Y1.1	0.454	0.580	0.773	0.712
Y1.3	0.712	0.536	0.913	0.571
Y1.4	0.704	0.535	0.918	0.600
Y1.5	0.644	0.630	0.911	0.640
Y1.6	0.714	0.540	0.898	0.539
Z1.1	0.365	0.673	0.557	0.817
Z1.2	0.442	0.592	0.570	0.883
Z1.3	0.398	0.527	0.487	0.881
Z1.4	0.411	0.662	0.517	0.886
Z1.5	0.527	0.658	0.689	0.867
Z1.6	0.371	0.513	0.603	0.830
Z1.7	0.498	0.603	0.688	0.918
Z1.8	0.529	0.582	0.689	0.939

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa nilai cross loading dari masing-masing konstruk sesuai dengan kriteria > 0,7, yang artinya memiliki korelasi yang tinggi dibandingkan dengan konstruk yang lain. Dengan demikian kemampuan dari konstruk laten dalam memprediksi indikator pada blok yang lebih baik dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa penempatan konstruk sangat sesuai di setiap variabelnya.

Penelitian untuk mengukur discriminant validity juga terdapat pada nilai square root of Average Variance Extracted (AVE). Nilai discriminant validity bisa dibuktikan valid apabila nilai > 0,5. Berikut pada Tabel 5 disajikan pengujian dari hasil discriminant validity.

Tabel 4. Hasil Discriminant Validity (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	\sqrt{AVE}
X1	0.511	0,71
X2	0.552	0,742

Y	0.782	0,884
Z	0.772	0,878

Sumber: Data Primer, 2024

Dari hasil Tabel 4 di atas diketahui nilai AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari nilai korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya. Nilai AVE pada setiap konstruk adalah > 0,50, maka data terdistribusi valid. Uji discriminant validity dibuktikan dengan tabel yang berisi variabel Seleksi, variabel Pelatihan, variabel Kompetensi, dan variabel Kinerja membuktikan angka AVE di atas 0,50. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sampel valid dan dapat memenuhi syarat penelitian berikutnya.

Analisis Inner Model

Mengukur inner model menggunakan tiga uji, yaitu uji R-square, uji Q-square, dan uji T-statistic.

Uji R-Square

Model struktural dievaluasi memakai R-square dari konstruk dependen. Stone Geisser Q-square test guna predictive relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Berikut Tabel 6 hasil perhitungan nilai R-square.

Tabel 5. Hasil Uji R-Square

Variabel	R-Square
Y	0.680
Z	0.495

Sumber: Data Primer, 2024

Dari Tabel 5 di atas dapat diketahui nilai R-Square dari variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,680 yang berarti variabilitas Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh konstruk Seleksi, Pelatihan, dan Kompetensi sebesar 68%, sedangkan 32% sisanya merupakan pengaruh variabel independen lain yang tidak diukur dalam penelitian ini misalnya tidak adanya faktor lain yang berpengaruh dalam penelitian ini seperti motivasi individu, dukungan manajemen, dan kebijakan organisasi. Nilai R-square dari variabel Kompetensi adalah 0,495, yang berarti variabilitas Kompetensi dapat dijelaskan oleh konstruk Seleksi dan Pelatihan sebesar 49,5%, sisanya 50,5% pengaruh variabel independen lain yang tidak diukur dalam penelitian ini misalnya pengalaman belajar mandiri dan budaya organisasi.

Uji Q-Square

Perhitungan selanjutnya dengan mengukur model struktural adalah dengan predictive relevance (Q-square). Q² yang digunakan adalah model struktural untuk mengukur seberapa baik nilai yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Model memiliki predictive relevance jika nilai Q-square > 0, sebaliknya menunjukkan model kurang memiliki predictive relevance jika nilai Q-square < 0 (Denziana & Yunggo, 2017). Perhitungan nilai Q-square dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2) \times (1 - R^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,680^2) \times (1 - 0,495^2)$$

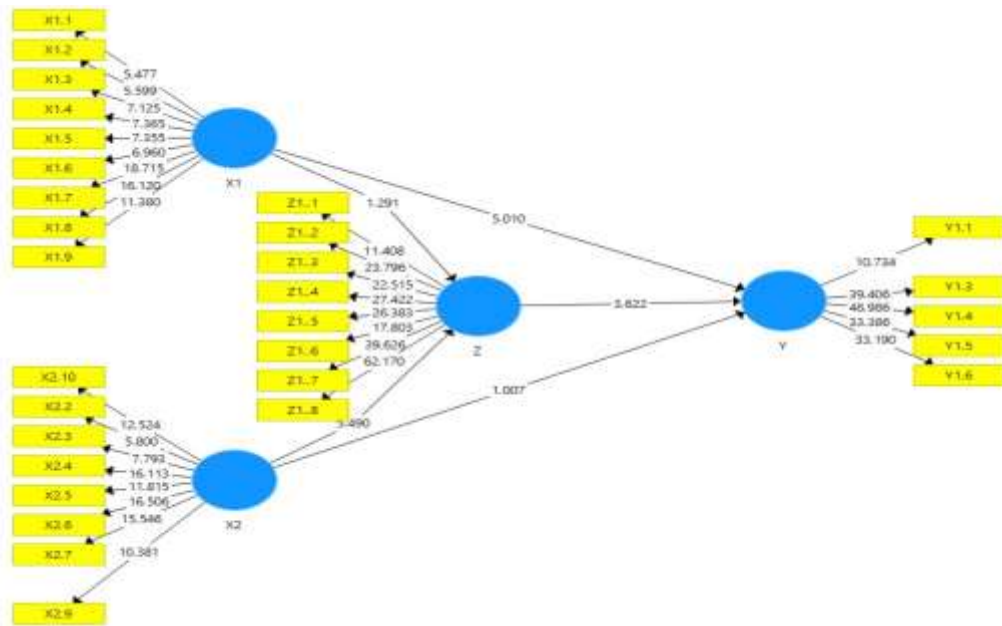
$$Q^2 = 1 - (0,537) \times (0,754)$$

$$Q^2 = 0,595$$

Dari hasil Q² di atas diperoleh nilai 0,595 yang menunjukkan bahwa model mempunyai predictive relevance yang baik karena nilai yang diperoleh lebih dari 0 (nol). Sehingga dapat disimpulkan 59,5% adalah pengaruh yang baik Kompetensi memediasi variabel Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada UD Sadex (Shuttlecock) Nganjuk, sedangkan sisanya 0,405 atau 40,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini misalnya kondisi kerja, motivasi, dan tekanan kerja.

Uji T-Statistic

Uji T atau T-test adalah salah satu metode pengujian parametrik. Menurut Ghazali (2016), uji statistik t adalah suatu uji yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Berikut Gambar 3 merupakan model hasil bootstrapping.



Gambar 3. Model Hasil Bootstrapping

Sumber: Data Primer, 2024

Pada uji T-statistic, peneliti menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 95% yang berarti data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat kebenaran 95% dan tingkat kesalahan 5%. Oleh karena itu, digunakan T-tabel dengan tingkat kesalahan 5% yaitu 1,96 pada $P\text{-value} < 0,05$. Variabel dapat dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai T-statistic $> T\text{-tabel}$ (1,96), akan tetapi apabila nilai T-statistic $< 1,96$ maka dianggap tidak signifikan. Berikut Tabel 7 merupakan hasil nilai dari T-statistic pada SmartPLS dilihat pada bagian path coefficient.

Tabel 6. Hasil Path Coefficient

	T-Statistics	P-Values	Keterangan
X1 -> Y	5.010	0.000	Signifikan
X1 -> Z	1.291	0.197	Tidak Signifikan
X2 -> Y	1.007	0.315	Tidak Signifikan
X2 -> Z	5.490	0.000	Signifikan
Z -> Y	3.622	0.000	Signifikan
Z -> X1 -> Y	4.552	0.002	Signifikan
Z -> X2 -> Y	2.532	0.000	Signifikan

Sumber: Data Primer, 2024

Dari Tabel 6 di atas dapat disimpulkan bahwa X1 -> Y, X2 -> Z, Z -> Y, Z -> X1 -> Y, dan Z -> X2 -> Y, memiliki hubungan yang signifikan karena nilai T-statistic $> 1,96$ dan pada $P\text{-value} < 0,05$. Sedangkan untuk X1 -> Z dan X1 -> Y memiliki hubungan tidak signifikan karena nilai T-statistic $< 1,96$ dan pada $P\text{-value} > 0,05$.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan guna menguji data sampel mentah yang ditentukan sesuai kriteria statistik. Sejumlah prosedur pengujian hipotesis yakni menyatakan hipotesis, menentukan pengujian statistik, memilih tingkat keyakinan, menghitung nilai statistik, memperoleh nilai uji kritis, serta menginterpretasi. Di dalam PLS tidak diharuskan data harus terdistribusi secara normal, sebagai gantinya bergantung dari prosedur bootstrapping non parametrik ketika dijalankan pengujian koefisiennya (Hair, 2014).

Pengujian hipotesis dengan uji t adalah untuk melihat pengaruh variabel endogen terhadap variabel eksogen secara parsial. Pengujian hipotesis dilakukan setelah bootstrapping menggunakan SmartPLS sama seperti uji t sebelumnya. Hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 8 path coefficient. Pengujian dilakukan dengan cara melakukan evaluasi model struktural menggunakan uji T-statistic serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural yang sudah dijelaskan bahwa

variabel dikatakan berpengaruh secara signifikan apabila T-statistic > 1,96. Berikut Tabel 8 adalah dari hasil path coefficient.

Tabel7. Hasil Path Coefficient

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics ((O/STDEV))	P Values
X1 -> Z	0.485	0.488	0.097	5.010	0.000
X1 -> Y	0.179	0.191	0.139	1.291	0.197
X2 -> Y	0.115	0.118	0.114	1.007	0.315
X2 -> Z	0.587	0.584	0.107	5.490	0.000
Z -> Y	0.364	0.357	0.101	3.622	0.000
Z -> X1 -> Y	0.724	0.734	0.062	4.552	0.002
Z -> X2 -> Y	0.442	0.458	0.082	2.532	0.000

Sumber: Data Primer, 2024

Dari Tabel 7 di atas dapat dilakukan pengujian terhadap tujuh (7) hipotesis penelitian yang telah ditetapkan oleh peneliti. Berikut pengujian hipotesis yang dapat dijabarkan dalam uraian ini. Seleksi berpengaruh terhadap Kompetensi; Seleksi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kompetensi dengan nilai koefisien parameternya sebesar 0,485 dan nilai T-statistic sebesar 5,010. Dengan nilai T-statistic 5,010 > nilai T-tabel 1,96, disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya Seleksi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pabrik UD Sadex (Shuttlecock) Nganjuk. Sedangkan nilai original sample sebesar 0,485 yang menunjukkan angka positif, sehingga memiliki hubungan yang searah. Apabila dikaitkan dengan teori, seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan (Hasibuan, 2012). Kemudian kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kecakapan pengalaman dan kesungguhan juga waktu (Hasibuan, 2012). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Veritia dan Daning (2020) yang menyatakan bahwa Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baruno dan Permatasari (2020) yang menyatakan bahwa Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muntu, et al. (2017) yang menyatakan bahwa Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pelatihan berpengaruh terhadap Kompetensi; Pelatihan memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien parameternya sebesar 0,179 dan nilai T-Statistic sebesar 1.291. Dengan nilai T-Statistic 1.291 < nilai T tabel 1,96, disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kompetensi Pabrik UD Sadex (Shuttlecock) Nganjuk. Sedangkan nilai original sample sebesar 0,179 yang menunjukkan angka positif, sehingga memiliki hubungan yang searah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kompetensi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian pada jurnal internasional dari Mark Williams dan Laura Garcia (2019) bahwa studi ini menyajikan tinjauan kritis tentang hubungan antara Pelatihan dan pengembangan Kompetensi. Meskipun ada bukti bahwa pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap, temuan juga menyoroti bahwa efek ini tidak selalu termanifestasi dalam peningkatan kompetensi yang signifikan.

Seleksi berpengaruh terhadap Kinerja; Seleksi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja dengan nilai koefisien parameternya sebesar 0,115 dan nilai T-statistic sebesar 1.007. Dengan nilai T-statistic 1.007 < nilai T-tabel 1,96, disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pabrik UD Sadex (Shuttlecock) Nganjuk. Sedangkan nilai original sample sebesar 0,115 yang menunjukkan angka positif, sehingga memiliki hubungan

yang searah. Hasil penelitian dari Ahmad Rizal dan Siti Nurhaliza (2018) ditemukan bahwa hasil analisis menunjukkan dalam konteks perusahaan manufaktur di Indonesia yang menjadi fokus penelitian ini, tidak ada hubungan yang signifikan antara proses Seleksi karyawan dan Kinerja mereka. Faktor-faktor lain seperti motivasi intrinsik, lingkungan kerja, dan dukungan manajerial ternyata memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan daripada proses seleksi.

Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; Pelatihan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja dengan nilai koefisien parameternya sebesar 0,587 dan nilai T-statistic sebesar 5,490. Dengan nilai T-statistic $5,490 >$ nilai T-tabel 1,96, disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pabrik UD Sadex (Shuttlecock) Nganjuk. Sedangkan nilai original sample sebesar 0,587 yang menunjukkan angka positif, sehingga memiliki hubungan yang searah. Hasil penelitian dari Siti Aminah dan Budi Santoso (2015) mengemukakan bahwa hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan yang diberikan kepada karyawan dengan Kinerja mereka. Karyawan yang mengikuti pelatihan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka cenderung memiliki peningkatan kinerja yang lebih tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa investasi dalam pelatihan yang tepat dapat memberikan hasil yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja; Kompetensi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien parameternya sebesar 0,364 dan nilai T-statistic sebesar 3,622. Dengan nilai T-statistic $3,622 >$ nilai T-tabel 1,96, disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik UD Sadex (Shuttlecock) Nganjuk. Sedangkan nilai original sample sebesar 0,364 yang menunjukkan angka positif, sehingga memiliki hubungan yang searah. Hasil penelitian dari Fitriani Dewi dan Ahmad Ibrahim (2018) mengemukakan bahwa Kompetensi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja mereka dalam konteks industri perbankan. Temuan ini mengindikasikan bahwa investasi dalam pengembangan kompetensi karyawan dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi di sektor perbankan.

Kompetensi memediasi pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan; Kompetensi memiliki pengaruh mediasi Seleksi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien parameternya sebesar 0,724 dan nilai T-statistic sebesar 4,552. Dengan nilai T-statistic $4,552 >$ nilai T-tabel 1,96, disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Kompetensi memiliki pengaruh mediasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik UD Sadex (Shuttlecock) Nganjuk. Sedangkan nilai original sample sebesar 0,724 yang menunjukkan angka positif, sehingga memiliki hubungan yang searah. Hasil penelitian dari Rina Wati dan Bambang Santoso (2017) mengemukakan bahwa Seleksi karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja mereka dalam industri tekstil. Kompetensi karyawan juga ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja mereka. Artinya, seleksi yang lebih baik cenderung menghasilkan karyawan dengan kompetensi yang lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

Kompetensi memediasi pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan; Kompetensi memiliki pengaruh mediasi Pelatihan secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien parameternya sebesar 0,442 dan nilai T-statistic sebesar 2,532. Dengan nilai T-statistic $2,532 >$ nilai T-tabel 1,96, disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Kompetensi memiliki pengaruh mediasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik UD Sadex (Shuttlecock) Nganjuk. Sedangkan nilai original sample sebesar 0,442 yang menunjukkan angka positif, sehingga memiliki hubungan yang searah. Hasil penelitian dari Tri Wulandari dan Budi Santoso (2015) mengemukakan bahwa Pelatihan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja mereka dalam industri ritel. Kompetensi karyawan juga ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja mereka. Artinya, pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kompetensi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka dalam konteks perusahaan ritel.

Tabel 8. Indirrect Effect

Variabel	T-Statistic	P-Values	Keterangan
X1 -> Z	5.010	0.000	Signifikan
X2 -> Z	1.291	0.197	Tidak Signifikan
X1 -> Y	1.007	0.315	Tidak Signifikan
X2 -> Y	5.49	0.000	Signifikan

Z -> Y	3.622	0.000	Signifikan
Z -> X1 -> Y	4.552	0.002	Signifikan
Z -> X2 -> Y	2.532	0.000	Signifikan

Sumber: Data Primer, 2024

Dari Tabel 8 di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa X1 -> Z, X2 -> Z, dan Z -> Y, memiliki hubungan yang signifikan karena nilai T-statistic > 1,96 dan pada P-value < 0,05. Sedangkan untuk X2 -> Z, dan X1 -> Y memiliki hubungan tidak signifikan. Nilai jalur pengaruh tidak langsung Kompetensi (Z) memediasi Seleksi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar T-statistic 4,552 > 1,96 dan P-value 0,002 < 0,05. Dengan demikian artinya pengaruh Kompetensi memediasi Seleksi terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh secara signifikan. Nilai jalur pengaruh tidak langsung Kompetensi (Z) memediasi Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar T-statistic 2,532 > 1,96 dan P-value 0,000 < 0,05. Dengan demikian artinya pengaruh Kompetensi memediasi Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh secara signifikan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan pada karyawan Pabrik UD Sadex (Shuttlecock) Nganjuk tentang adanya korelasi antara Kompetensi memediasi Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Seleksi berpengaruh secara positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kompetensi (bahwa Ho ditolak dan Ha diterima), variabel Pelatihan berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kompetensi (Ho diterima dan Ha ditolak), variabel Seleksi berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Ho diterima dan Ha ditolak), variabel Pelatihan berpengaruh secara positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Ho ditolak dan Ha diterima), variabel Kompetensi berpengaruh secara positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Ho ditolak dan Ha diterima), variabel Kompetensi memediasi Seleksi secara positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Ho ditolak dan Ha diterima), serta variabel Kompetensi memediasi Pelatihan secara positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Ho ditolak dan Ha diterima).

REFERENSI

- Abdillah, W. 2015. *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : Penerbit ANDI, 2015.
- Azwar, Saifuddin. 2013. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2013.
- Creswell, John W. 2015. *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2015.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. 8th. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- Hair, J. F. 2014. *A Primer On Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Unites States of America : SAGE, 2014.
- Hardani, et al. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta : CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta, 2020.
- Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja*. Ainanur, A. and Tirtayasa, S. 2018. 2018.
- Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Lutfiyah, Hening W. O. 2020. 3, 2020, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 8, pp. 684–699.
- Sekaran, Uma and Bougie, Roger. 2019. *Metode Penelitian untuk Bisnis I: Pendekatan Pengembangan-Keahlian 6th Edition*. Jakarta : Salemba Empat, 2019.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. 18th. Bandung : Alfabeta, 2014.
- . 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, 2018.
- . 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, 2019.
- Tjiptono, F. 2009. *Strategi Pemasaran*. 3. Yogyakarta : ANDI, 2009.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. 6th. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2012.