

UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN-INDONESIA

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S1) dari mahasiswa :

Nama : Jon Herdiman Damanik
NPM : 20520063
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Coaching Leadership* dan Rekrutmen Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Kerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

Sarjana Manajemen Program Studi Strata Satu (S1)

Program Studi Manajemen

Pembimbing Utama



Drs. Juara Simanjuntak, M.Si
Pembimbing Pendamping



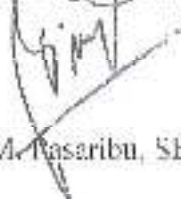
Romindo M. Pasaribu, SE., MBA



Dekan



Dr. E. Hamonangan Siallagan, SE., M.Si
Ketua Program Studi



Romindo M. Pasaribu, SE., MBA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan adalah perusahaan yang bergerak pada bidang usaha agroindustri. PTPN IV Regional I Medan mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh yang mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan, pengolahan komoditas menjadi bahan baku berbagai industri, pemasaran komoditas yang dihasilkan dan kegiatan pendukung lainnya. PTPN IV memiliki 30 Unit Usaha yang mengelola budidaya Kelapa Sawit dan 1 (satu) Unit Usaha yang mengelola budidaya Teh dan 1 Unit Kebun Plasma Kelapa Sawit, serta 1 Unit Usaha Perbengkelan (PMT Dolok Ilir) yang menyebar di 9 kabupaten.

Kualitas kerja merupakan seberapa baik hasil kerja optimal yang dihasilkan oleh seorang individu atau organisasi yang mencakup kecepatan dan ketepatan dalam proses kerja serta antusiasme karyawan terhadap target kerja perusahaan. Menurut Wicaksono, (2017:67) kualitas kerja merupakan proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar serta dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan loyalitas organisasi dari para karyawan atau pegawai. Didalam melakukan penilaian kualitas kerja, perusahaan memiliki standar penilaian kualitas kerja sendiri, sehingga penilaian kualitas kerja karyawan dapat dilakukan seobjektif mungkin. Adapun data yang diperoleh dari PTPN IV Regional I Medan mengenai penilaian kualitas kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1. Standar Penilaian Kualitas Kerja Karyawan PTPN IV
Regional I Medan Tahun 2022**

No.	Kategori	Nilai
1.	Istimewa	90 – 100
2.	Sangat Baik	80 – 89
3.	Baik	70 – 79
4.	Cukup	60 – 69
5.	Kurang	59

Sumber : PTPN IV Regional I Medan

Berdasarkan standar penilaian kualitas kerja pada tabel di atas, menjelaskan bahwa kualitas kerja yang istimewa mendapatkan nilai 90 – 100, kriteria sangat baik mendapatkan nilai 80 – 89, kriteria baik mendapatkan nilai 70 – 79, kriteria cukup mendapatkan nilai 60 – 69, dan kriteria kurang mendapatkan nilai 59. PTPN IV Regional I Medan melakukan penilaian hasil kerja dengan nilai di atas 79. Adapun masalah kualitas kerja di PTPN IV Regional I Medan adalah kurangnya disiplin kerja karyawan seperti keterlambatan jam kerja yang membuat pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu dan menimbulkan kualitas pekerjaan kurang baik serta tidak mencapai target.

Salah satu indikator kualitas kerja adalah potensi diri yang merujuk pada kumpulan bakat, kemampuan, dan sifat yang dimiliki seseorang yang dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan atau potensi yang lebih besar. Ini mencakup aspek fisik, mental, emosional, dan sosial seseorang. Potensi diri seringkali belum sepenuhnya dieksplorasi atau dimanfaatkan sepenuhnya. Potensi diri adalah proses mengenali, mengembangkan, dan menggunakan bakat serta kemampuan tersebut untuk mencapai kesuksesan di dalam organisasi. Berdasarkan pra-survey yang dilakukan, salah satu masalah potensi diri yang terjadi di PTPN IV Regional I Medan adalah ketidakcocokan antara bakat dan pekerjaan yang dijalani, seperti seorang karyawan yang kurang menguasai teknologi dalam bekerja sehingga pekerjaan tidak memenuhi target perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan

dari Tabel 1.2 dimana 20% karyawan tidak setuju dengan potensi diri dapat ditemukan melalui pengalaman, eksplorasi, dan refleksi diri.

Hasil kerja optimal adalah pencapaian terbaik atau efisiensi tertinggi dalam suatu tugas atau proyek. Ini mencakup penggunaan sumber daya secara efektif dan mencapai tujuan dengan efisien. Salah satu yang menjadi masalah mengenai hasil kerja optimal adalah kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan sehingga seringkali bawahan tidak memenuhi target kerja dari atasan. Proses kerja adalah serangkaian langkah atau tindakan yang diambil untuk menyelesaikan suatu tugas atau mencapai suatu tujuan dalam konteks organisasi. Proses kerja seringkali terstruktur dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan spesifik dari tugas yang sedang dilakukan. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses kerja adalah kunci untuk mencapai hasil kerja optimal dalam suatu organisasi. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan Tabel 1.2 dimana 10% karyawan kurang setuju dengan hasil kerja optimal dapat dilihat dari produktivitas organisasi.

Salah satu masalah dalam proses kerja di PTPN IV Regional I Medan diantaranya kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan dan kurangnya kerjasama antarkaryawan yang menghambat jalannya proses kerja. Antusiasme adalah suatu sikap dimana seorang karyawan melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan pelaksanaan pelayanan yaitu kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, dan komitmen kerja. Adapun masalah terkait antusiasme kerja yaitu tugas atau pekerjaan yang terlalu monoton yang membuat karyawan merasa jenuh dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari Tabel 1.2 dimana 15% karyawan kurang setuju dengan memiliki antusiasme dalam bekerja dengan malakukan pelaksanaan pelayanan.

**Tabel 1.2. Hasil Pra Survey Kualitas Kerja Karyawan di PTPN IV
Regional I Medan**

Pernyataan	SS		S		RR		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Saya memiliki kemampuan dan kekuatan dalam melakukan suatu pekerjaan yang saya gunakan secara maksimal.	3	15%	12	60%	1	5%	4	20%	0	0%
Menurut saya, hasil kerja optimal dapat dilihat dari produktivitas organisasi.	3	15%	15	75%	2	10%	0	0%	0	0%
Saya memiliki antusiasme dalam bekerja dengan melakukan pelaksanaan pelayanan.	3	15%	14	70%	3	15%	0	0%	0	0%

Sumber : PTPN IV Regional I Medan, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa kualitas kerja karyawan masih kurang maksimal di PTPN IV Regional I Medan. Hal ini dijelaskan oleh pernyataan “saya memiliki kemampuan dan kekuatan dalam melakukan suatu pekerjaan yang saya gunakan secara maksimal” dengan persentase 20% karyawan tidak setuju. Selain itu, hasil pra survey menunjukkan 15% karyawan kurang menunjukkan antusiasme dalam melakukan pelaksanaan pelayanan.

Kegiatan *coaching leadership* memiliki peran penting dalam mensukseskan kegiatan aktualisasi yang akan dilaksanakan sebagai bentuk keberhasilan penerapan nilai-nilai dasar dalam bekerja. Menurut Wang, dkk (2016:250) *coaching leadership* merupakan sebagai dorongan, bimbingan, otorisasi, dan cara lain yang lebih setara untuk berkomunikasi dengan karyawan, membantu

karyawan untuk mengidentifikasi kebutuhan mendalam mereka, menetapkan tujuan kerja yang sesuai, dan mencapai tujuan dalam diri karyawan.

Tabel 1.3. Hasil Pra Survey *Coaching Leadership* di PTPN IV Regional I

Medan

Pernyataan	SS		S		RR		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Saya merasa pemimpin membantu saya mengidentifikasi dan mengatasi hambatan dalam pekerjaan saya.	4	20%	14	70%	0	0%	2	10%	0	0%
Pemimpin saya mendorong keterlibatan aktif dan partisipasi dari seluruh anggota tim.	4	20%	14	70%	2	10%	0	0%	0	0%
Menurut saya pemimpin di perusahaan tempat saya bekerja berkomitmen untuk pengembangan berkelanjutan.	3	15%	14	70%	0	0%	3	15%	0	0%
Pemimpin saya responsif terhadap pertanyaan dan kebutuhan tim.	5	25%	10	50%	5	25%	0	0%	0	0%

Sumber : PTPN IV Regional I Medan, 2024

Berdasarkan hasil riset awal, fenomena yang terjadi mengenai *coaching leadership* adalah kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan yang mengakibatkan hasil kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan serta bawahan kurang mengerti apa yang diminta dan diharapkan oleh atasan. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan pada Tabel 1.3 dimana 25% karyawan kurang setuju dengan pernyataan “pemimpin saya responsif terhadap pertanyaan dan kebutuhan tim”. Selain itu, hasil pra survey menunjukkan 15% karyawan tidak setuju dengan pemimpin yang berkomitmen untuk pengembangan berkelanjutan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hutapea et al., (2023) menyimpulkan bahwa *coaching leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja di pelayanan Markas Polda Jambi.

Untuk dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dengan jumlah yang memadai dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan tersebut. Agar efektivitas dan efisiensi organisasi terwujud diperlukan proses rekrutmen yang tepat dengan dilandasi perencanaan yang matang. Menurut Fahmi, (2016:98) rekrutmen merupakan proses penarikan anggota atau karyawan institut, organisasi, maupun perusahaan yang memenuhi kriteria dalam jumlah serta jenis yang dibutuhkan.

Tabel 1.4. Hasil Pra Survey Rekrutmen Sumber Daya Manusia di PTPN IV Regional I Medan

Pernyataan	SS		S		RR		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Menurut saya, dalam melakukan perekrutan harus ditetapkan terlebih dahulu untuk mendapatkan keinginan perusahaan.	3	15%	15	75%	2	10%	0	0%	0	0%
Menurut saya, sumber perekrutan yang efektif adalah yang memungkinkan perusahaan untuk mencapai audiens target mereka dengan tepat.	3	15%	14	70%	1	5%	2	10%	0	0%
Menurut saya, metode perekrutan tertutup kurang efektif dilakukan di perusahaan.	4	20%	13	65%	0	0%	3	15%	0	0%

Sumber : PTPN IV Regional I Medan, 2024

Berdasarkan hasil pra-survey, fenomena yang terjadi mengenai rekrutmen sumber daya manusia adalah informasi lowongan kerja yang kurang jelas dan merekrut karyawan yang kurang kompeten misalnya dalam menggunakan teknologi (komputer). Masalah lain yang terjadi yaitu kesulitan di dalam mendapatkan kandidat atau calon karyawan yang sesuai dengan yang dibutuhkan

perusahaan sehingga proses rekrutmen tidak berjalan dengan efisien. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan pada Tabel 1.4 di atas, dimana 10% karyawan kurang setuju dengan melakukan perekrutan untuk mendapatkan karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Selain itu, hasil pra survey menunjukkan 15% karyawan tidak setuju dengan metode perekrutan terbuka di perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Budiraharjo et al, (2022) menyimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap kualitas kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah DKI Jakarta.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji persoalan tersebut secara mendalam, yang kemudian dituangkan dalam bentuk karya ilmiah skripsi tentang **“Pengaruh *Coaching Leadership* dan Rekrutmen Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Kerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang ada di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *coaching leadership* terhadap kualitas kerja karyawan PTPN IV Regional I Medan?
2. Bagaimana pengaruh rekrutmen sumber daya manusia terhadap kualitas kerja karyawan PTPN IV Regional I Medan?
3. Bagaimana pengaruh *coaching leadership* dan rekrutmen sumber daya manusia secara bersama-sama terhadap kualitas kerja karyawan PTPN IV Regional I Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada di atas, maka penelitian ini dilakukan untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *coaching leadership* terhadap kualitas kerja karyawan di PTPN IV Regional I Medan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen sumber daya manusia terhadap kualitas kerja karyawan PTPN IV Regional I Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *coaching leadership* dan rekrutmen sumber daya manusia secara bersama-sama terhadap kualitas kerja karyawan PTPN IV Regional I Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat atau kegunaan yang didapatkan dari melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Perguruan Tinggi
Diharapkan penelitian ini menjadi referensi atau bahan rujukan untuk lebih memperkaya ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang yang diteliti.
2. Bagi Peneliti
Dalam penelitian diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas pengetahuan dan wawasan dibidang manajemen, terkait masalah *coaching leadership* dan rekrutmen sumber daya manusia terhadap kualitas kerja karyawan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk membantu penelitian selanjutnya di masa yang akan datang.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan pada penerapan *coaching leadership* dan rekrutmen sumber daya manusia terhadap kualitas kerja.

BAB III

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kualitas Kerja

Menurut Husna, (2017:291) kualitas kerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar serta dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan loyalitas organisasi dari para karyawan atau pegawai. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:79) maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Kualitas kerja menurut Sutrisno, (2016:120) adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien (Ceswirdani et al., 2017:11).

Berdasarkan pengertian di atas kualitas kerja adalah suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kerja

Menurut Mathis dan Jhon, (2013:46) faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan

Kemampuan individu seseorang dapat dilihat dari tingkat pengetahuan yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan yang dikuasainya.

2. Motivasi

Motivasi kerja individual tergantung sikap sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut.

3. Dukungan yang diterima

Upaya yang diberikan kepada seseorang baik itu moril maupun material.

4. Hubungan karyawan organisasi

Sekelompok orang-orang yang sedang bekerja di dalam suatu organisasi atau perusahaan yang jelas baik secara fungsional, organisasi maupun bidang teknis, dan jenis pekerjaan.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Coaching Leadership* terhadap

Kualitas Kerja

Menurut Taufik, (2021:76) faktor-faktor yang mempengaruhi *coaching leadership* terhadap kualitas kerja adalah :

1. Komunikasi

Komunikasi yang jelas dan terbuka membantu dalam menyampaikan harapan, memberikan umpan balik, dan memfasilitasi pertumbuhan dan perkembangan individu.

2. Keterampilan Kepemimpinan

Pemimpin yang memiliki keterampilan kepemimpinan yang kuat, seperti kemampuan untuk memotivasi, memimpin dengan teladan, dan menginspirasi cenderung lebih efektif dalam memberikan *coaching* yang mempengaruhi kualitas kerja.

3. Keterlibatan

Tingkat keterlibatan atau kepedulian pemimpin terhadap perkembangan dan kesejahteraan anggota timnya dapat berdampak besar pada efektivitas *coaching*.

4. Kepercayaan

Tanpa kepercayaan, sulit bagi anggota tim untuk menerima umpan balik atau saran dari pemimpin mereka.

2.1.4 Indikator Kualitas Kerja

Menurut Hasibuan, (2016:70) kualitas kerja memiliki beberapa indikator, yaitu:

1. Potensi Diri

Potensi diri merupakan kemampuan dan kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal.

2. Hasil Kerja Optimal

Hasil kerja optimal harus dimiliki oleh seorang karyawan, karyawan harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas kerja, dan kuantitas kerja.

3. Proses Kerja

Proses kerja merupakan suatu tahapan terpenting dimana karyawan menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi. Melalui proses ini kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, dan melakukan tindakan perbaikan.

4. Antusiasme

Antusiasme merupakan suatu sikap dimana seorang karyawan melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan pelaksanaan pelayanan yaitu kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, dan komitmen kerja.

2.2 Pengertian *Coaching Leadership*

Coaching dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan seorang karyawan dari sebelumnya. Menurut Wilson, (2020:78) *coaching* adalah proses dimana seorang karyawan mendapatkan solusi untuk melakukan sesuatu yang menurutnya pantas dalam melaksanakan tindakan yang dilakukan. *Leadership* menurut Kartono, (2017:27) adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Menurut Wang, dkk (2016:250) *coaching leadership* merupakan sebagai dorongan, bimbingan, otorisasi, dan cara lain yang lebih setara untuk berkomunikasi dengan karyawan, membantu karyawan untuk mengidentifikasi kebutuhan mendalam mereka, menetapkan tujuan kerja yang sesuai, dan mencapai tujuan dalam diri karyawan. *Coaching leadership* menurut Altha S, (2023:18) adalah gaya yang melibatkan kekuatan, kelemahan, dan motivasi anggota tim dalam membantu setiap individu menjadi lebih baik. *Coaching leadership* merupakan gaya yang mendorong dan mendukung karyawan untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan pengertian di atas *coaching leadership* adalah pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada pengembangan individu melalui bimbingan, dorongan dan umpan balik yang terus-menerus untuk memecahkan masalah, mengidentifikasi peluang dan mencapai tujuan karyawan tersebut.

2.2.1 Prinsip-prinsip *Coaching Leadership*

Menurut Wilson, (2021:76) prinsip-prinsip *coaching leadership* adalah sebagai berikut :

1. Kesadaran

Kesadaran adalah hasil yang paling lazim dari proses *coaching leadership* dan banyak manfaat yang diperoleh *coachee* (orang yang dibina) berasal dari diperolehnya kesadaran diri ini.

2. Tanggung Jawab

Prinsip utama dari proses *coaching leadership* adalah tanggung jawab terhadap diri sendiri atau mengambil alih sepenuhnya yang sudah menajdi keputusan kita.

3. Percaya Diri

Percaya diri bahwa kita mampu melakukan sesuatu yang merupakan faktor kunci untuk mencapai sesuatu.

4. Fokus pada Solusi

Ketika karyawan berkuat dengan satu persoalan, itu akan membesar. Tetapi ketika karyawan fokus pada solusi, persoalan itu bisa ditangani dan karyawan mendapatkan energi yang lebih besar untuk menanganinya.

5. Tantangan

Umumnya karyawan menyukai tantangan dan *stretching* (upaya mengeluarkan semua kekuatan dan pikiran) dalam sebuah lingkungan yang sportif dan membesarkan hati.

2.2.2 Indikator *Coaching Leadership*

Menurut Kaswan, (2017:53) indikator *coaching leadership* ada 4 (empat), yaitu :

1. Perubahan

Perubahan mengisyaratkan arah dan perkembangan bergerak menuju yang lebih baik. *Clien* atau *coachee* yang dalam hal ini disebut sebagai *trainee* mungkin berusaha berubah atau dipaksa mengikuti perubahan.

2. Kemampuan Analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap merupakan persyaratan untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

3. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan.

4. Pembelajaran

Coaching membantu *clien* atau *trainee* belajar menjadi pembelajar yang lebih baik dari dua cara. Pertama, mempelajari keterampilan khusus atau bagaimana melakukan sesuatu. Kedua, mempelajari cara belajar dan bagaimana menjadi pemecah masalah.

2.3 Pengertian Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Rekrutmen sumber daya manusia merupakan langkah pertama dan yang mencerminkan berhasil tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan, (2017:57) mengatakan bahwa rekrutmen adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sedarmayanti, (2017:158) yang menyatakan bahwa rekrutmen adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Menurut Kori L dan Suryalena, (2018:29) rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan organisasi dalam mendapatkan tambahan karyawan melalui beberapa tahapan, meliputi identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Menurut Ansory, (2018:37) sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia menurut Hasibuan, (2019:89) adalah sumber untuk mencapai keunggulan kompetitif karena

kemampuannya untuk mengkonversi sumber daya lainnya (uang, mesin, metode, dan material) ke dalam hasil (produk/jasa).

Berdasarkan pengertian di atas bahwa rekrutmen sumber daya manusia adalah proses penarikan dan seleksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan.

2.3.1 Faktor - faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen sumber daya manusia menurut Larasati S, (2017:56) yaitu :

1. Balas jasa yang diberikan
Jika balas jasa besar maka pelamar banyak, sebaliknya jika balas jasa kecil maka pelamar sedikit.
2. Status Karyawan
Jika status karyawan tetap maka pelamar relatif banyak, sebaliknya jika status karyawan honorer maka pelamar sedikit.
3. Kesempatan Promosi
Jika kesempatan promosi terbuka lebar, maka jumlah pelamar banyak, sebaliknya jika kesempatan promosi kecil maka pelamar sedikit.
4. *Job Specification*
Jika spesifikasi pekerjaan sedikit, pelamar akan banyak, dan begitupun sebaliknya.
5. Metode Penarikan
Apabila penarikan terbuka luas melalui media massa maka pelamar akan banyak, begitu pula sebaliknya.
6. Solidaritas Perusahaan
Jika solidaritas perusahaan cukup tinggi, maka pelamar banyak, begitu pula sebaliknya.
7. Penawaran Kerja
Jika penawaran kerja banyak, maka pelamar akan banyak, begitu juga sebaliknya.

2.3.2 Indikator Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan, (2017:109) adapun indikator rekrutmen sumber daya manusia terbagi 3 (tiga), yaitu:

1. Dasar atau Prosedur Perekrutan

Dasar atau prosedur perekrutan calon karyawan harus ditetapkan lebih dahulu agar para pelamar yang memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatinya.

2. Sumber Perekrutan

Sumber perekrutan karyawan berasal dari rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal perusahaan yaitu :

- a. Sumber rekrutmen internal, dalam rekrutmen meliputi karyawan yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan dan dirotasikan tugasnya.
- b. Sumber rekrutmen eksternal, sumber untuk mendapatkan karyawan dari luar perusahaan yang memiliki bobot atau kualifikasi tertentu.

3. Metode Perekrutan

- a. Metode tertutup adalah ketika perekrutan kerja diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja, akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan calon karyawan yang baik menjadi sulit.
- b. Metode terbuka adalah perekrutan yang diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, cetak, maupun elektronik agar tersebar luas ke masyarakat. Perekrutan metode terbuka lebih sering digunakan perusahaan agar diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang berkualifikasi lebih besar.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dalam penelitian ini dapat membantu penulis untuk dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara variabel independen dan dependen yang memiliki kesamaan dalam penelitian. Beberapa penelitian yang terkait dengan variabel yang berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Hutapea et al., 2023	Pengaruh <i>Coaching Leadership</i> dan Motivasi Terhadap Kualitas Kerja di Pelayanan Markas Polda Jambi	<i>Coaching leadership</i> , motivasi, dan kualitas kerja	Analisis regresi linear berganda	Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa <i>coaching leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja di Pelayanan Markas Polda Jambi.
2.	Budiraharjo et al, 2022	Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kualitas Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah DKI Jakarta	Proses rekrutmen, seleksi dan kualitas kerja	Analisis regresi linear berganda	Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap kualitas kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah DKI Jakarta.
3.	Wang, dkk (2016)	Terbukti <i>E-Leadership Competencies</i> Memiliki Pengaruh Terbesar Dibanding <i>Transformational Leadership</i> , Dan <i>Coaching Leadership</i> Terhadap <i>Quality of Work</i>	<i>E-Leadership Competencies</i> , <i>Transformational Leadership</i> , <i>Coaching Leadership</i> , <i>Quality of Work</i>	Analisis regresi linear berganda	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel <i>coaching leadership</i> berpengaruh positif terhadap <i>quality of work</i> pada karyawan PT. Rita Ritelindo di Cilacap.

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
4.	Lotulong & Uhing, 2018	Pengaruh Rekrutmen, Kriteria Seleksi, dan Pelatihan terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Bank BRI Tbk Manado)	Rekrutmen, kriteria seleksi, dan pelatihan, kualitas kerja	Analisis regresi linear berganda	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel berpengaruh positif terhadap kualitas kerja PT Bank BRI Tbk Manado.
5.	Wulandari dan Suryalena, 2024	Pengaruh <i>Coaching Leadership</i> dan Disiplin Kerja terhadap Kualitas Kerja pada PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru.	<i>Coaching Leadership</i> , disiplin kerja, dan kualitas kerja.	Analisis regresi linear sederhana	Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel berpengaruh positif terhadap kualitas kerja.
6.	Widhiastuti, dkk (2023)	Pengaruh Kepemimpinan Pelatihan dan Rekrutmen Terhadap Kualitas Kerja Karyawan di Jimbaran Lestari Hotel dan Residence Spa.	Kepemimpinan pelatihan, rekrutmen, dan kualitas kerja	Analisis regresi linear berganda	Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa secara bersama-sama kepemimpinan pelatihan dan rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan di Jimbaran Lestari Hotel dan Residence Spa.

Sumber : Hutapea et al., 2023, Budiraharjo et al, 2022, Wang, dkk 2016, Lotulong & Uhing, 2018 , Widhiastuti, dkk 2023, Wulandari dan Suryalena, (2024)

2.5 Kerangka Berpikir

2.5.1 Pengaruh *Coaching Leadership* terhadap Kualitas Kerja Karyawan

Coaching leadership adalah pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan individu melalui bimbingan, pelatihan, dan pemberian umpan balik. Pendekatan ini dapat memiliki dampak signifikan pada kualitas kerja karyawan. *Coaching leadership* seringkali berfokus pada peningkatan motivasi intrinsik karyawan. Ketika karyawan merasa didukung dan dihargai, mereka cenderung lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas kerja mereka.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hutapea et al., 2023 dimana peneliti tersebut menyimpulkan bahwa variabel *coaching leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja di Pelayanan Markas Polda Jambi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wang, dkk (2016) menyimpulkan bahwa variabel *coaching leadership* berpengaruh positif terhadap *quality of work* pada karyawan PT. Rita Ritelindo di Cilacap.

2.5.2 Pengaruh Rekrutmen Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Kerja Karyawan

Rekrutmen sumber daya manusia adalah proses yang sangat penting dalam organisasi karena karyawan yang direkrut akan berkontribusi langsung terhadap kinerja dan kualitas kerja perusahaan. Secara keseluruhan, penggunaan rekrutmen sumber daya manusia yang efektif sangat erat kaitannya dengan kualitas kerja karyawan. Proses rekrutmen yang baik memastikan bahwa organisasi mendapatkan karyawan yang tepat, yang tidak hanya memenuhi persyaratan pekerjaan tetapi juga dapat berkontribusi secara positif terhadap tujuan dan visi perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Budiraharjo et al., 2022 dimana peneliti tersebut menyimpulkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap kualitas kerja karyawan pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah DKI Jakarta. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan

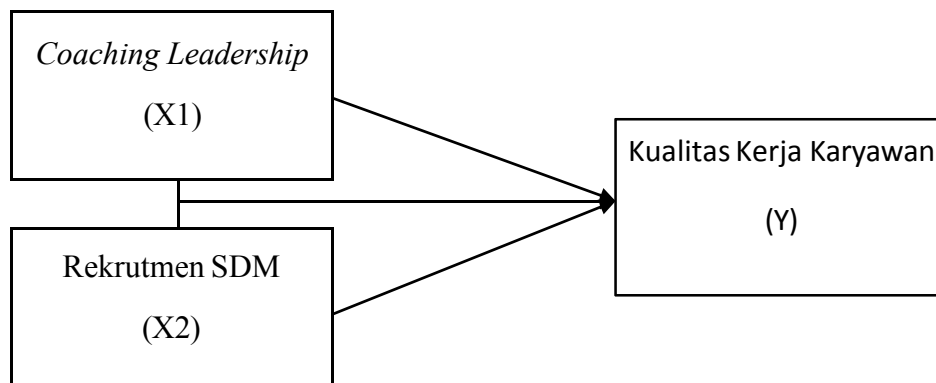
oleh Lotulong dan Uhing, 2018 menyimpulkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan pada PT Bank BRI Tbk Manado.

2.5.3 Pengaruh *Coaching Leadership* dan Rekrutmen Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Kerja Karyawan

Dalam *coaching leadership*, pemimpin bekerja sama dengan karyawan untuk membantu mencapai potensi penuh dengan memberikan dukungan, dorongan, dan pengetahuan yang diperlukan. *Coaching leadership* berfokus pada pengembangan individu dan tim melalui bimbingan, pelatihan, dan umpan balik yang berkelanjutan. Rekrutmen sumber daya manusia adalah proses mencari, menarik, dan memilih kandidat yang tepat untuk mengisi posisi pekerjaan dalam organisasi. Kombinasi rekrutmen yang baik dan *coaching leadership* yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan yang secara tidak langsung meningkatkan kualitas kerja secara keseluruhan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widhiastuti, dkk (2023) dimana peneliti tersebut menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan pelatihan dan rekrutmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian masing-masing variabel di atas, maka dapat digambarkan kerangka berpikir sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dari kerangka berpikir yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. *Coaching leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.
2. Rekrutmen sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.
3. *Coaching leadership* dan rekrutmen sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif digunakan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Objek penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel yang akan diamati yaitu variabel independen berupa *coaching leadership* (X1) dan rekrutmen sumber daya manusia (X2) serta variabel dependen yaitu kualitas kerja karyawan (Y).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih tempat penelitian di Jl. Sei Batang Hari No.2, Simpang Tanjung, Kecamatan Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122. Waktu penelitian dimulai dari bulan Mei 2024 sampai selesai.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2021:126), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PTPN IV Regional I Medan berjumlah 482 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2021:127), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini dapat dihitung dengan rumus berikut ini :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = sampel

N = populasi

e = tingkat kesalahan sampel (10%)

Berdasarkan rumus diatas dapat diketahui jumlah sampel dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{482}{1 + 482(0.10)^2} \\ &= 82.81 \end{aligned}$$

Maka, jumlah sampel yang diambil berjumlah 83 karyawan.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling insidental*. Menurut Sugiyono (2021:131), *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Sampling insidental* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa

saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2021:133).

Tabel 3.1. Jumlah Sampel Penelitian

No.	Bagian	Populasi	Sampel
1.	Bagian Operasional	30	$30/483 \times 83 = 5$
2.	Bagian Agro Industri Hulu	15	$15/483 \times 83 = 3$
3.	Bagian Sekretariat dan Hukum	45	$45/483 \times 83 = 8$
4.	Bagian Tanaman	63	$63/483 \times 83 = 11$
5.	Bagian Pengadaan	79	$79/483 \times 83 = 13$
6.	Bagian Akuntansi dan Keuangan	85	$85/483 \times 83 = 14$
7.	Bagian Sumber Daya Manusia	58	$58/483 \times 83 = 10$
8.	Bagian Umum	98	$98/483 \times 83 = 17$
9.	Bagian Teknologi dan Informasi	10	$10/483 \times 83 = 2$
	Total	483	83

3.4 Jenis Data Penelitian

Untuk mendukung penelitian ini, peneliti menggunakan data primer dan data sekunder.

3.4.1 Data Primer

Menurut Sugiyono, (2021:296) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer adalah melalui penyebaran kuesioner penelitian kepada responden atau sampel penelitian.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2021:296). Data sekunder dalam penelitian ini adalah buku, artikel jurnal, dan data-data ilmiah lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.5 Pengumpulan Data

3.5.1 Kuesioner

Metode pengumpulan data penelitian ini adalah menggunakan data primer yang diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, kuesioner disebar secara offline.

3.5.2 Interview (Wawancara)

Wawancara mengadakan komunikasi langsung dengan karyawan yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memperoleh masukan yang berhubungan dengan bidang yang diteliti sebagai bahan penulisan skripsi ini.

3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional dilakukan untuk menyamakan asumsi-asumsi terhadap permasalahan yang akan dibahas. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kualitas kerja karyawan dan variabel independen ada dua yaitu *coaching leadership* dan rekrutmen sumber daya manusia.

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
<i>Coaching Leadership</i> (X1)	<i>Coaching leadership</i> adalah gaya yang melibatkan kekuatan, kelemahan, dan motivasi anggota tim dalam membantu setiap individu menjadi lebih baik (Kaswan, 2017).	1. Perubahan 2. Kemampuan Analitis 3. Keberanian 4. Pembelajaran (Kaswan, 2017:53)	Skala Likert

Rekrutmen Sumber Daya Manusia (X2)	Rekrutmen adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2017:57).	1. Dasar atau Prosedur Perekrutan 2. Sumber Perekrutan 3. Metode Perekrutan (Hasibuan, 2017:109)	Skala Likert
Kualitas Kerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna (Hasibuan 2016:79).	1. Potensi Diri 2. Hasil Kerja Optimal 3. Proses Kerja 4. Antusiasme (Hasibuan, 2016:60)	Skala Likert

Sumber : Altha S, (2023), Hasibuan (2016), Kaswan, (2017)

3.7 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam pengukuran ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang individu ataupun kelompok orang mengenai fenomena tertentu. Untuk mengurangi dampak bias dan terjadinya pemusatan data pada saat melakukan analisis, skala yang digunakan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.3. Skala Likert

No	Kriteria	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2021:147)

3.8 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pernyataan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Metode yang digunakan melalui uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antara skor butir pernyataan dengan total skor konstruk variabel. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuesioner adalah dilihat dari nilai signifikansi < 0.05 .

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan suatu indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Syarat dalam pengujian reliabilitas dilihat dari nilai *cronbach's alpha* > 0.60 .

3.9 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat pengujian yang harus dilakukan yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan secara menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan di atas 5% atau 0.05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0.05 maka data tidak memiliki ditribusi normal.

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linear berganda, yaitu dengan melihat grafik *scatterplot* atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas.

3.9.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*), jika terjadi hubungan maka terdapat masalah multikolinearitas, maka hal ini akan menyebabkan koefisien-koefisien menjadi tak terhingga. Cara yang dapat

dilakukan untuk mendeteksi multikolinearitas yaitu melihat toleransi hitung variabel dan *Variance Inflation Faktor* (VIF) nilai toleransi yang rendah sama dengan VIF tinggi ($VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Model regresi dikatakan terbatas dari multikolinearitas jika VIF tidak lebih dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0.10.

3.10 Teknik Analisis Data

3.10.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain. Penganalisisan data dengan cara menyusun data, mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau *generalisasi*.

3.10.2 Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjawab hipotesis adalah analisis regresi linear berganda. Adapun persamaan regresi yang dipakai dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

Y = Kualitas kerja karyawan

a = Konstanta

X_1 = *Coaching Leadership*

X_2 = Penggunaan Rekrutmen Sumber Daya Manusia B_1

= Koefisien regresi *coaching leadership*

B_2 = Koefisien regresi penggunaan rekrutmen sumber daya manusia

e = Error

3.10.3 Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi terikat. Untuk menguji koefisien regresi ini penulis menggunakan alat bantu *software SPSS 23.0 FOR Windows*.

$H_0 : b_1 = 0$, artinya variabel *coaching leadership* secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.

$H_0 : b_2 = 0$, artinya variabel rekrutmen sumber daya manusia secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.

$H_0 : b_1 \neq 0$, artinya variabel *coaching leadership* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.

$H_0 : b_2 \neq 0$, artinya variabel rekrutmen sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan.

a. Variabel *Coaching Leadership*

1. Jika nilai signifikansi < 0.05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
Artinya *coaching leadership* berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.
2. Jika nilai signifikansi > 0.05 maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.
Artinya *coaching leadership* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.

b. Variabel Rekrutmen Sumber Daya Manusia

1. Jika nilai signifikansi < 0.05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
Artinya rekrutmen sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.
2. Jika nilai signifikansi > 0.05 maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.
Artinya rekrutmen sumber daya manusia tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika tingkat signifikansi > 0.05 maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.
2. Jika tingkat signifikansi < 0.05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

3.10.4 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah semua variabel X (Independen) secara bersama-sama mempengaruhi variabel Y (Dependen). Uji F ini dilakukan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama variabel-variabel bebas yaitu pengaruh *coaching leadership* dan rekrutmen sumber daya manusia terhadap variabel terkait yaitu kualitas kerja karyawan. Untuk menguji koefisien regresi ini penulis menggunakan alat bantu *software SPSS 23.0 FOR Windows*.

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinya variabel *coaching leadership* dan rekrutmen sumber daya manusia secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kualitas kerja karyawan.

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ (salah satu dari b_1 atau b_2 tidak sama nol), artinya variabel *coaching leadership* dan rekrutmen sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kualitas kerja karyawan.

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika tingkat signifikansi > 0.05 maka H_0 diterima H_1 ditolak.
2. Jika tingkat signifikansi < 0.05 maka H_0 ditolak H_1 diterima.

3.10.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel independen (*coaching leadership* dan rekrutmen sumber daya manusia) terhadap variabel dependen (kualitas kerja karyawan). Uji koefisien determinasi bertujuan untuk menentukan persentase total variasi dalam variabel terkait yang diterapkan oleh variabel bebas. Nilai koefisien diterima berkisar antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas terbatas. Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati 1 berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi

yang dibutuhkan untuk menjelaskan variasi pada variabel tidak bebas. Dalam hal mempermudah pengolahan data maka pengujian diatas dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data *SPSS 23.0 FOR Windows*.