# PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK GULA NGADIREDJO

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Oleh :

**Fajar Setiawan**
**NPM: 11.1.02.02.0035**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**
**FAKULTAS EKONOMI**
**UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**
**2015**

Skripsi oleh :

**Fajar Setiawan**

**NPM: 11.1.02.02.0035**

Judul :

**PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK GULA NGADIREDJO**

Telah disetujui untuk dianjukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UNP Kediri

Tanggal : 2 Desember 2015

| Pembimbing I, | Pembimbing II, |
|---|---|
| Dr. Sri Aliami<br>NIDN. 0716086403 | Dedi Suselo SE.MM |

ii

Skripsi oleh :

**Fajar Setiawan**
**NPM: 11.1.02.02.0035**

Judul :

**PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK GULA NGADIREDJO**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNP Kediri

Pada tanggal: 4 Januari 2016

**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. Sri Aliami
2. Penguji I : Dr. H. Samari, S.E., M.M.
3. Penguji II : Dedi Susilo S.E., M.M.

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo
NIDN. 0717066601

iii

# PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK GULA NGADIREDJO

Fajar Setiawan
NPM: 11.1.02.02.0035
Fakultas Ekonomi - Manajemen
Fajarsetiawan1992@yahoo.co.id
Dr. Sri Aliami dan Dedi Susilo S.E., M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

**ABSTRAK**

Kemampuan sumberdaya manusia merupakan sumber daya yang dapat dipikir dan bertindak diantara sumber yang ada di dalam perusahaan. Persoalan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalam suatu perusahaan.

Pabrik Gula (PG) Ngadiredjo yang bergerak dibidang produksi pengolahan tebu menjadi gula pasir merupakan salah satu perusahaan BUMN, yang bergerak dalam bidang manufaktur, didalam suatu perusahaan pasti memiliki pola rekrutmen yang berbeda satu dengan yang lainnya. Setiap organisasi perlu mempertimbangkan seleksi diharapkan mampu meningkatkan keterampilan karyawan, dan akan mempengaruhi pelatihan yang diterima karyawan yang akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mengingat betapa pentingnya rekrutmen, seleksi dan pelatihan dalam upaya penigkatan kinerja karyawan, maka dalam penulisan skripsi ini,dalam menjalankan kegiatan, khususnya pada bulan-bulan terakhir ini manajemen kurang memperhatikan tiga aspek yang dijelaskan diatas yaitu rekrutmen, seleksi dan pelatihan. Rekrutmen di PG Ngadiredjo kurang memperhatikan rekrutmen karyawan yang hanya diambil dari pihak internal dari karyawan yang sudah bekerja saja di PG Ngadiredjo dan seleksi yang tidak didasarkan pada ijazah para pelamar kerja begitu pula dengan pelatihanhanya diadakan untuk karyawan pada masa *trainning* saja. Dan kurang mengerti tatatertib, ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, disamping rekrutmen, seleksi dan pelatihan. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci : Rekrutmen, seleksi, pelatihan dan kinerja karyawan

# I. LATAR BELAKANG

Kinerja karyawan dalam bahasa sehari-hari adalah aktivitas dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan karyawan adalah orang yang telah di terima sebagai pekerja pada perusahaan. Menurut Wirawan (2009:3), menyatakan kinerja karyawan adalah singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah *performance*. Menurut Simanjuntak (2000:15), kinerja adalah mengefektifkan faktor kinerja karyawan yang secara langsung digunakan dalam proses pendapatan. Keberhasilan suatu organisasi yang ada di perusahaan sangat di pengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan apa yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaaan akan tercapai.

Kinerja di pengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut,tingkat usaha yang dilakukan dan dukungan organisasi. Dilain itu, beberapa faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu rekrutmen, seleksi, dan pelatihan. Rekrutmen (Simamora, 2004:170), merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat, di sisi lain apabila perencanaan pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan keahlian, dan pengetahuan yang di perlukan guna menutupi kekurangan yang di identifkasikan dalam perencanaan kepegawaian.

Pabrik Gula (PG) Ngadiredjo yang bergerak dibidang produksi pengolahan tebu menjadi gula pasir merupakan salah satu perusahaan BUMN, yang bergerak dalam bidang manufaktur, di dalam suatu perusahaan pasti memiliki pola rekrutmen yang berbeda satu dengan yang lainnya. Setiap organisasi perlu mempertimbangkan seleksi yang di harapkan mampu meningkatkan keterampilan karyawan, dan akan mempengaruhi pelatihan yang di terima karyawan yang akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mengingat betapa pentingnya rekrutmen, seleksi dan pelatihan dalam upaya penigkatan kinerja karyawan, maka dalam penulisan skripsi ini, dalam menjalankan kegiatan, khususnya pada bulan-bulan terakhir ini manajemen kurang memperhatikan tiga aspek yang di

jelaskan di atas yaitu rekrutmen, seleksi dan pelatihan. Rekrutmen di PG Ngadiredjo kurang memperhatikan rekrutmen karyawan yang hanya diambil dari pihak internal dari karyawan yang sudah bekerja saja di PG Ngadiredjo dan seleksi yang tidak didasarkan pada ijazah para pelamar kerja begitu pula dengan pelatihan hanya di adakan untuk karyawan pada masa *trainning* saja. Selain itu, kurang mengerti tata tertib, ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, di samping rekrutmen, seleksi dan pelatihan. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka perlu di lakukan penelitian dengan judul: **"PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK GULA NGADIREDJO"**.

## II. METODE

### A. Variabel Penelitian

#### 1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari sehingga di peroleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:58). Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**a. Variabel Bebas (*Variabel Independen*)**

Menurut Sugiyono (2011:64), "variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas",variabel independen ($X_1$) dalam penelitian ini adalah rekrutmen sedangkan variabel independen ($X_2$) adalah seleksi dan variabel independen ($X_3$) adalah pelatihan.

**b. Variabel Terikat (*Variabel Dependen*)**

Menurut Sugiyono (2011:64), "variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat", Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

### B. Jenis dan Pendekatan Penelitian

#### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitan ini yaitu kausalitas. Penelitian ini merupakan penelitian yang di

maksudkan untuk mengukur tingkat kedekatan hubungan antar variabel-variabel (Reksoatmodjo, 2007:129).

2. **Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang dipergunakan adalah kuesioner sebagai metode utama dan dibantu dengan metode observasi.

## C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. **Tempat Penelitian :**

Penelitian ini dilakukan di Pabrik Gula Ngadiredjo. Tempat ini di pilih karena peneliti pernah melakukan praktek kerja lapangan di tempat tersebut sehingga kurang lebih memiliki pengetahuan yang memadai mengenai apa yang ada dalam perusahaan.

2. **Waktu Penelitian :**

Dalam penelitian ini, waktu penelitian yang dilakukan sesuai dengan batas waktu yang sudah ditentukan. Adapun waktu penelitian mulai dari bulan Juni 2015 sampai dengan bulan Juli 2015.

## D. Populasi dan Sampel

1. **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:117). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pabrik Gula Ngadiredjo.

2. **Sampel**

Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan pendekatan Tabachinik dan Fidel (1998). Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *non probability sampling*, yaitu metode pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel karena pertimbangan tertentu. sebagai syarat pertimbangan dalam *non probability sampling* pada penelitian ini adalah karyawan Pabrik Gula Ngadiredjo. Sedangkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini berupa *purposive sampling*.

## E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2011:102).

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner sendiri merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011:142).

**F. Validitas Instrumen**

**a. Uji Validitas**

Uji Validitas merupakan derajat ketetapan antara data terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2014:121). Pengukuran pada analisis butir yaitu dengan skor-skor yang ada kemudian di korelasikan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*, dengan rumus sebagai berikut :

Rumus: $r_{xy}$=

$$\frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X^2)\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$ : koefisien korelasi antara x dan y

N : jumlah subyek

X : skor item

Y : skor total

**b. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2005:42). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji stastistik *cronbach alpha* (*a*). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* (α) > 0,60 (Ghozali, 2005:42). Dengan kriteria sebagai berikut:

1) Jika koefisien *cronbach alpha* > 0,60 menunjukkan reliabel
2) Jika koefisien cronbach *alpha* < 0,60 menunjukkan tidak reliable

**G. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam usaha memperoleh data yang di butuhkan, metode yang di gunakan adalah:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research)*
2. Kuesioner

**H. Teknik Analisis Data**

**1. Uji Asumsi Klasik**

Dalam menganalisis data untuk membuktikan hipotesis, terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi klasik yaitu :

**a. Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen

dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak.

**b. Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinearitas merupakan hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel bebas. Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2005:91).

Multikolonieritas di deteksi dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena VIF=1/*tolerance*) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai t*olerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10 (Ghozali, 2005:92)

**c. Uji Autokolerasi**

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan penganggu pada periode t-1 (sebelumnya) (Ghozali, 2005:9596). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Pengujian ini akan menggunakan uji Durbin Watson (dw) yang mensyaratkan adanya konstanta (*intercept*) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara independen

Kriteria uji dengan membandingkan nilai dw dengan nilai d dari tabel Durbin Watson (Ghozali, 2005:95-96) :

1) Jika du < dw < 4-du artinya tidak terjadi autokorelasi
2) Jika dw < dl atau dw > 4-dl artinya terjadi autokorelasi
3) Jika dl < dw < du atau 4-du < dw < 4-dl, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

**d. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2005:105). Model regresi yang baik adalah yang terjadi homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Cara mendeteksi terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas dengan kriteria sebagai berikut (Ghozali, 2005:105) :

1) Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2) Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**2. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2010:277).

Dalam penelitian ini hubungan antara variabel dependen dan independen dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut (Ghozali, 2005:82):

$$Y = a + \beta 1X_1 + \beta 2X_2 + \beta 3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan
a = Konstanta
β1,β2,β3 = Koefisien regresi
$X_1$ = Komitmen organisasional
$X_2$ = Pengalaman kerja
$X_3$ = motivasi
e = *error*

**3. Uji Hipotesis**

**a. Uji t (parsial)**

Uji t (*individual test*) digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y (Ghozali, 2005:84), apakah variabel komitmen organisasional ($X_1$), pengalaman kerja ($X_2$), motivasi ($X_3$) benar-benar berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hipotesis yang dipakai adalah :

1) Ho : b1 : b2 : b3 = 0

   Artinya variabel komitmen organisasional, pengalaman kerja, dan motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2) Ha : b1 : b2 : b3≠ 0

   Artinya variabel komitmen organisasi, pengalaman kerja, dan motivasi mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi (Ghozali, 2005:84), yaitu :

1) Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
2) Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

**b. Uji F (Simultan)**

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y) (Ghozali, 2005:84). Dalam penelitian ini, uji F di gunakan untuk mengetahui tingkat siginifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis yang di gunakan adalah :

1) Ho : b1 : b2: b3 = 0

Artinya variable komitmen organisasi, pengalaman kerja, dan motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

2) Ha : b1 : b2 : b3≠ 0

Artinya variabel komitmen organisasional, pengalaman kerja, dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya dalam uji F adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi (Ghozali, 2005 : 84), yaitu:

1) Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05, maka Ho diterimadan Ha ditolak.
2) Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05, maka Ho ditolakdan Ha diterima.

**4. Uji Koefisien Determinasi ($R^2$)**

Koefisien determinasi ($R^2$) adalah alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2005:45). Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu, jika nilai $R^2$ kecil

(mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Namun jika nilai $R^2$ mendekati satu, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang di butuhkan untuk memprediksi variabel dependen tampilan dalam program SPSS di tunjukkan dengan melihat besarnya *adjust R square*.

## III. HASIL DAN KESIMPULAN

Secara umum penelitian ini menunjukan hasil analisis deskriptif bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hal ini dapat di tunjukkan dari banyaknya tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Dari hasil tersebut selanjutnya diperoleh bahwa tiga variabel independen, yaitu rekrutmen ($X_1$), seleksi ($X_2$) dan pelatihan ($X_3$) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik gula Ngadiredjo. Penjelasan dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,170 dengan tingkat signifikan 0,035 < 0,05, artinya jika variabel rekrutmen baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian ini mendukung pendapat Margono (2011), menyatakan bahwa awal proses penting guna mendapatkan masa depan perusahaan yang lebih baik karena dalam proses ini terdapat serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan dalam suatu organisasi.

Data empiris penelitian ini mendapatkan adanya rekrutmen yang baik yang diberikan karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya jawaban-jawaban dengan skor yang tinggi mengenai rekrutmen. Hasil pengujian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Malthis (2001) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kineja karyawan.

**2. Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian hipotesis dua menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel seleksi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,153 dengan tingkat signifikan 0,037 < 0,05, artinya jika variabel seleksi baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian ini mendukung pendapat (Patimah:2015). Kegiatan seleksi terdiri dari tiga tahapan, yaitu pra seleksi, seleksi, dan pasca seleksi. Seleksi diperlukan oleh suatu organisasi agar memperoleh pelamar yang memiliki kualifikasi sesuai dengan yang di butuhkan organisasi. Data empiris penelitian ini mendapatkan adanya seleksi yang baik yang diberikan karyawan. Hal ini di tunjukkan dengan di perolehnya jawaban-jawaban dengan skor yang tinggi mengenai seleksi.

**3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian hipotesis tiga menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,559 dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05, artinya jika variabel pelatihan baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Penelitian ini mendukung pendapat Hamalik (2000:10), yang dimaksud dengan pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang di laksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang di lakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktifitas dalam suatu organisasiData empiris penelitian ini mendapatkan adanya motivasi yang baik yang diberikan karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan di perolehnya jawaban-jawaban dengan skor yang tinggi mengenai motivasi.

**4. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian hipotesis empat menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung}$ sebesar 24,636 atau nilai sig. = 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan implikasi akan pentingnya rekrutmen, seleksi dan pelatihan yang baik. Dengan demikian,

maka karyawan akan mempertimbangkan hal tersebut sebagai pertukaran pengorbanan tenaga yang digunakan karyawan untuk bekerja pada perusahaan dan menimbulkan timbal balik antara tenaga dan hasil yang didapat. Hasil pengujian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya Simanjuntak (2000:15), kinerja adalah mengefektifkan faktor kinerja karyawan yang secara langsung digunakan dalam proses pendapatan. Keberhasilan suatu organisasi yang ada di perusahaan sangat di pengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan apa yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaaan akan tercapai.

Data empiris penelitian ini menunjukkan bahwa pabrik gula Ngadiredjo dinilai oleh karyawan memiliki kemampuan untuk mempertahankan karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan sebagai anggota organisasi tersebut. Dari hasil pengujian secara simultan/bersama-sama, didapatkan hasil penelitian bahwa secara simultan (bersama-sama) variable rekrutmen, seleksi dan pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## IV. DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Edisi pertama, penerbit: Aswaja Pressindo, Yogyakarta.

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta .

Athoillah, Anton. 2010. *Dasar-dasar Manajemen. Bandung*: CV Pustaka Setia

Azwar, S. 2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Bernadin and Rusel, 1993. *Human Resource Manajemen*. New Jersey : International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall

Budi Setiawan, dan Waridin. 2006. *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja*, Vol. 2

Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen. Semarang* : Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang*: BP Universitas Diponegoro. Semarang.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Edisi 2. Yogyakarta: Balai Penerbit Fakultas Ekonomi.

Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara

Mangkunegara, Anwar Prabu 2000. *Manajemen Sumber daya*

*Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2005. *Pelatihan dan budaya organisasi*. Bandung: Refika Aditama.

Nurjanah, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Biro Lingkup Departemen Pertanian)"*, Tesis Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang, 2008.

Panggabean, M., S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. PT Indeks Gramedia.

Robbins, Stephen P, dan Mary Coulter. 2010 "*Manajemen*", Ed 10, Jakarta: Erlangga.

Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Schein, Edgar, H. 2009. *Organizational Culture and Lead-ership*. Oxford Jossey-Bass Publisher. San Fransisco.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Afabeta, Bandung.

Veithzal Rivai, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Murai Kencana. Jakarta.