

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan bangsa Indonesia kedepan sangat tergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia yang sehat fisik dan mental serta mempunyai keterampilan dan keahlian kerja, sehingga mampu membangun keluarga yang bersangkutan untuk mempunyai pekerjaan dan penghasilan yang tetap dan layak, sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup, kesehatan dan pendidikan anggota keluarganya. Peningkatan SDM menjadi salah satu fokus utama. Untuk mewujudkan bangsa yang besar, bangsa Indonesia perlu memiliki SDM yang berkualitas dan berdaya saing yang *kompetitif*. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai "*the Right Man on The Right Place*", dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan

tenaga kerja yang ada di perusahaannya. Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya upah/imbalan yang layak dan mempunyai.

harapan masa depan. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecapakan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan agar dapat bekerja secara maksimal.

Dalam proses rekrutmen dan seleksi juga memerlukan adanya proses pelatihan yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang.

Dari masalah yang diuraikan diatas maka judul penelitian ini adalah Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka rumusan permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.
2. Apakah seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahter a Cabang Luwu.
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.

4. Apakah rekrutmen, seleksi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.
2. Untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.
4. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademik

- a. Untuk menambah wawasan kajian ilmu sumber daya manusia yang dapat dijadikan rujukan bagi peneliti lebih lanjut.
- b. Untuk menambah wawasan kajian ilmu sumber daya manusia khususnya menyangkut hubungan rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang dapat dijadikan bahan rujukan tentang penelitian dimasa datang.
- c. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh Sarjana Ekonomi pada jurusan manajemen Universitas Muhamadiyah palopo.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, untuk mengetahui penerapan teori yang di peroleh dibangku kuliah dengan realita yang terjadi di lapangan, mengenai pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi perusahaan, hasil peneliti ini dapat digunakan sabagai imput untuk meningkatkan proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Dan Batasan Penelitian

Agar tidak menjadi pembahasan yang meluas dan meyimpang, maka perlu dibuatkan suatu batasan masalah. Adapun ruang lingkup dan batasan penelitian yang akan dibahas yaitu, pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Rekrutmen

2.1.1 Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan aspek penting yang tidak bisa dilewatkan dalam aktivitas bisnis perusahaan. Rekrutmen yang efektif dapat menghemat biaya dan memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan. Menurut Mondy (2008), “ rekrutmen adalah, proses untuk mengerahkan individu dengan tepat waktu, jumlah yang cukup dan kualifikasi yang sesuai guna melamar pekerjaan yang ditawarkan perusahaan. Menurut Armstrong (2006), “rekrutmen adalah, suatu proses untuk menemukan dan menarik para calon karyawan yang dibutuhkan oleh organisasi.” Ada beberapa pengertian rekrutmen menurut beberapa pakar/ahli berhubungan dengan definisi rekrutmen, diantaranya dikemukakan oleh Rivai (2004:160) Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan.

Beberapa definisi rekrutmen sebagaimana dipaparkan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa rekrutmen merupakan rangkaian proses untuk mendapatkan sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugas dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2 Tujuan Rekrutmen

Tujuan dari rekrutmen menurut Samsudin (2009:81), “adalah mendapatkan calon

karyawan yang memungkinkan pihak manajemen (*recruiter*) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan.”

2.1.3 Proses Rekrutmen

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)

Analisis jabatan merupakan suatu cara mendasar dalam manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan gambaran menyeluruh dan lengkap mengenai suatu posisi jabatan, kemudian menyalurnya ke dalam format yang memudahkan memahami secara akurat informasi tentang jabatan dalam organisasi, serta merancang program dan kegiatan penataan jabatan dan peningkatan kompetensi jabatan.

2. Uraian Jabatan (*Job Description*)

Uraian Jabatan merupakan unit dasar dari struktur organisasi yang membangun organisasi. Semua jabatan harus dikombinasikan untuk mencapai tujuan, sehingga jabatan harus berhubungan dengan individu (*employee*) dan organisasi sebagai pemilik (*employer*). Dari sinilah jabatan bisa disebut sebagai kumpulan tanggung jawab/aktifitas untuk menghasilkan sesuatu. Untuk mengetahui apa kumpulan tanggung jawab/aktifitas tersebut, maka perlu ada analisa yang disebut sebagai analisa jabatan (*job analysis*), sebagai suatu proses mengumpulkan, mengkategorikan, dan mendokumentasikan seluruh informasi yang relevan tentang jabatan tersebut dalam periode tertentu. Hasilnya sudah tentu dinamakan uraian pekerjaan/uraian jabatan (*job description*).

3. Persyaratan Jabatan (*Job Specification*)

Persyaratan pekerjaan adalah catatan mengenai syarat-syarat orang yang minimum harus dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik (Moekijat :2010).

4. Penilaian Jabatan (*Job Evaluation*)

Menurut Moekijat (2010), “penilaian jabatan adalah kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai dari jabatan lainnya.”

5. Penggolongan Jabatan (*Job classification*)

Penggolongan jabatan adalah pengelompokan jabatan-jabatan yang memiliki nilai yang sama (Moekijat, 2010).

2.1.4 Indikator Rekrutmen

Keberhasilan dalam rekrutmen sangat ditentukan oleh beberapa indikator yang harus dilakukan selama rekrutmen. Adapun indikator rekrutmen menurut, Martis (2001: 112), yaitu:

- a. Dasar sumber penarikan karyawan.
- b. Sumber karyawan.
- c. Metode Penarikan karyawan.

Gomes (2003: 106), kegiatan rekrutmen pada umumnya dilakukan oleh perusahaan karena salah satu alasan sebagai berikut:

- a. Berdirinya organisasi baru.
- b. Adanya perluasan kegiatan organisasi (ekspansi).
- c. Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru.

- d. Adanya pekerjaan yang pindah ke organisasi lain.
- e. Adanya karyawan yang berhenti, baik dengan hormat maupun dengan tidak terhormat sebagai tindakan *punatif*.
- f. Adanya pekerja yang meninggal dunia.

2.2 Seleksi

2.2.1 Pengertian seleksi

Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (*procurement*), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari : perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak. menurut Armstrong (2006), “seleksi merupakan bagian dari proses rekrutmen yang berkaitan dengan keputusan siapa saja pelamar yang dinilai pantas, untuk menempati pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan sesuai dengan kemampuannya.”

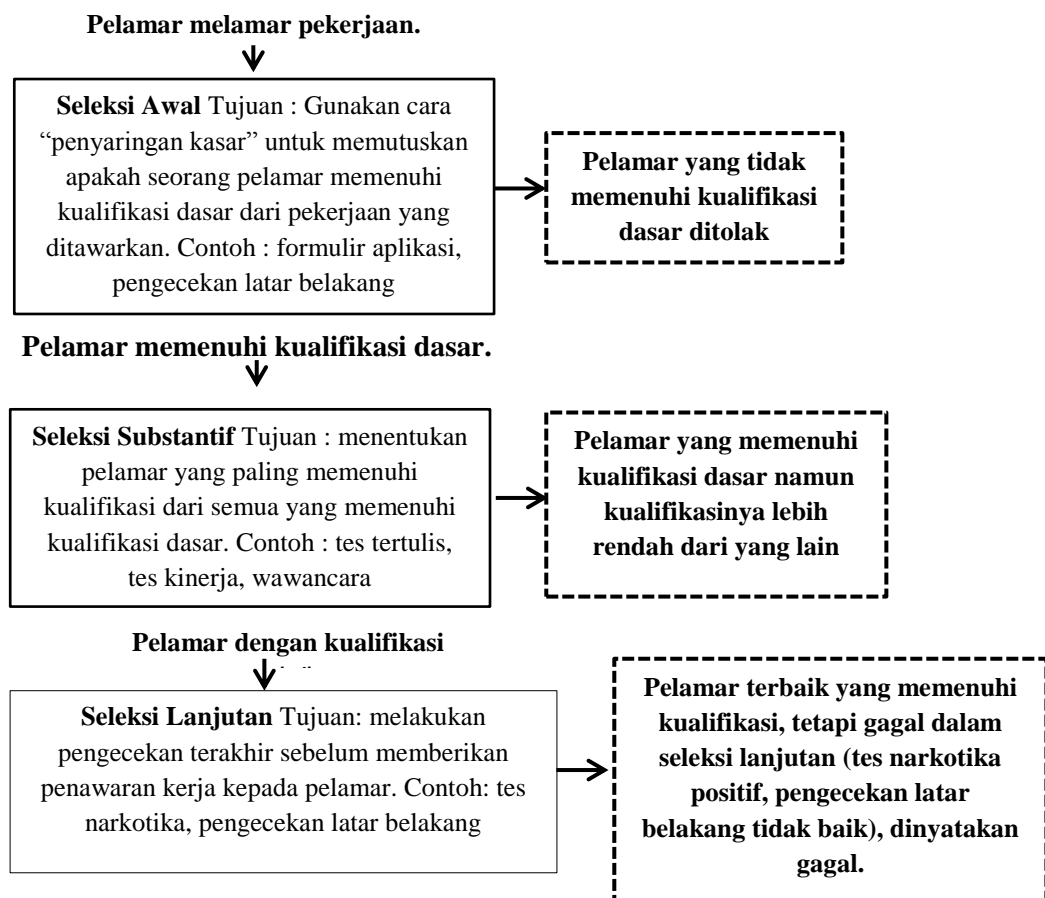
2.2.2 Tujuan Seleksi

Adapun tujuan dari seleksi karyawan menurut Hasibuan (2002:49) adalah untuk mendapatkan:

- 1) Karyawan yang *qualified* dan potensial.
- 2) Karyawan yang jujur dan berdisiplin.
- 3) Karyawan yang cakap dengan penempatan yang tetap.
- 4) Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja.

- 5) Karyawan yang memenuhi persyaratan undang-undang perburuhan.
- 6) Karyawan yang dapat bekerja sama baik secara vertikal maupun horizontal.
- 7) Karyawan yang dinamis dan kreatif.
- 8) Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab sepenuhnya.
- 9) Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi.
- 10) Mengurangi tingkat absensi dan *turn over* karyawan.
- 11) Karyawan yang mudah dikembangkan pada masa depan.
- 12) Karyawan yang dapat bekerja secara mandiri.
- 13) Karyawan yang mempunyai perilaku dan budaya malu.

2.3 Model Proses Seleksi dalam Organisasi



Sumber : (Robbins, 2008:298)

Gambar 2.1 Proses Seleksi dalam Organisasi

Seleksi awal, alat seleksi awal adalah informasi pertama yang pelamar serahkan dan digunakan sebagai alat “penyaringan kasar” awal untuk memutuskan apakah pelamar memenuhi kualifikasi dasar dari pekerjaan yang ditawarkan. Formulir aplikasi (termasuk surat rekomendasi) merupakan alat seleksi awal. Suatu organisasi melakukan cek terhadap latar belakang pelamar sebagai alat seleksi awal atau sebagai alat seleksi lanjutan, tergantung bagaimana suatu organisasi melakukannya.

Seleksi substantif, jika mampu melewati tahap penyaringan awal, pelamar selanjutnya memasuki metode seleksi substantif. Tahap ini merupakan inti dari proses seleksi dan di dalamnya tercakup tes tertulis, tes kinerja, dan wawancara.

- 1) Tes tertulis biasanya mencakup:
 - a. Tes kemampuan kognitif atau inteligensi.
 - b. Tes kepribadian.
 - c. Kumpulan minat.
- 2) Tes simulasi kinerja. Tes percobaan kerja (*work sample tests*) merupakan simulasi turunan dari sebagian atau semua pekerjaan yang harus dilakukan oleh pelamar jika ia diterima bekerja. Dengan memikirkan secara teliti percobaan pekerjaan berdasarkan tugas kerja yang spesifik, manajemen menentukan pengetahuan, kecakapan, dan kemampuan yang dibutuhkan untuk setiap pekerjaan. Kemudian, setiap percobaan kerja disesuaikan dengan elemen kinerja kerja yang sesuai.

- 3) Wawancara. Wawancara sangat penting untuk menilai kemampuan mental, tingkat ketelitian, kemampuan interpersonal pelamar. Ketika kualitas-kualitas ini berhubungan dengan kinerja, validitas wawancara sebagai alat seleksi meningkat dan bias menurun.

Seleksi Lanjutan, pada akhirnya jika pelamar lulus metode seleksi substantif mereka pada dasarnya siap untuk dipekerjakan, tergantung dari pemeriksaan terakhir. Salah satu metode lanjutan yang lazim adalah tes narkotika. (Robbins, 2008:297).

2.4 Faktor Lingkungan dalam Proses Seleksi

Proses seleksi dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang ada di dalam organisasi maupun faktor-faktor eksternal. Berikut ini adalah sejumlah faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi proses seleksi:

- 1) Hukum/ peraturan. Organisasi pada dasarnya harus tunduk kepada berbagai undang-undang dan regulasi pemerintah. Ketentuan yang harus dipatuhi oleh organisasi dalam proses seleksi misalnya tercantum dalam UU Nomor 13 tahun 2003.
- 2) Jumlah, komposisi, dan ketersediaan pasar tenaga kerja. Jika tingkat pengangguran rendah, tidak mudah bagi perusahaan untuk mengidentifikasi, menarik, dan mempekerjakan karyawan dalam jumlah yang dibutuhkan. Dengan kata lain, jika ketersediaan calon pekerja rendah, proses seleksi akan makin sulit dilakukan. Sebaliknya, jika terjadi pasokan pelamar yang berkemampuan dalam jumlah yang berlebihan, strategi seleksi yang dipilih bisa sangat berbeda.

- 3) Kecepatan pengambilan keputusan. Waktu yang tersedia untuk membuat keputusan seleksi juga dapat memberi pengaruh besar terhadap proses seleksi.
- 4) Hierarki organisasi. Organisasi-organisasi biasanya menggunakan pendekatan yang berbeda untuk mengisi posisi pada jenjang yang berbeda.
- 5) Jenis organisasi. Sektor ekonomi yang menggunakan tenaga kerja swasta, pemerintah, atau organisasi nirlaba juga dapat mempengaruhi seleksi.
- 6) Masa percobaan. Banyak perusahaan menggunakan masa percobaan yang memungkinkan mereka untuk mengevaluasi kemampuan seorang karyawan berdasarkan kinerja sesungguhnya (Marwansyah, 2016:129).

2.5 Indikator Seleksi

Indikator seleksi menurut Simamora (2004), yaitu:

- 1) Pendidikan.
- 2) Referensi.
- 3) Pengalaman.
- 4) Kesehatan.
- 5) Tes tertulis.
- 6) Tes wawancara.

2.3 Pelatihan

2.3.1 Pengertian Pelatihan

Hasibuan (2010:69), “pelatihan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pelatihan.” Yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya empat hal yang harus diperhatikan. Yaitu proses pelatihan, kinerja, peserta pelatihan, dan

pekerjaan. Harus dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan. Dalam proses pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik. Sehingga sekumpulan tugas-tugas yang telah menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan.

Menurut Dessler (2006:280), "Pelatihan merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya". Pelatihan diadakan sebagai salah satu upaya untuk peningkatan kinerja sumber daya manusia, yang merupakan suatu siklus yang harus dilakukan secara terus menerus. Karena perkembangan perusahaan harus diimbangi oleh kemampuan sumber daya manusianya. Seiring perkembangan bisnis, maka kinerja pekerja dalam suatu perusahaan harus terus menerus pula seiring dengan kemajuan dan perkembangan perusahaan.

2.3.2 Tujuan dan Manfaat pelatihan

Menurut Wexley dan Latham dalam Marwansyah (2016:156) tujuan pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kesadaran diri individu.
2. Meningkatkan keterampilan individu dalam satu bidang keahlian atau lebih.
3. Meningkatkan motivasi individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memuaskan.

Sedangkan Menurut Marwansyah (2016:156), "Tujuan pelatihan adalah agar individu, dalam situasi kerja dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan, mencegah

keusangan keterampilan pada semua tingkat organisasi.” Manfaat pelatihan menurut Rivai (2014:167-168), dapat dikategorikan sebagai berikut :

1. Manfaat untuk karyawan

- a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
- b. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
- c. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
- d. Memberi informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
- e. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.

2. Manfaat untuk perusahaan.

- a. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
- b. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
- c. Memperbaiki moral SDM.
- d. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
- e. Menciptakan image perusahaan yang lebih baik.

3. Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antar grup dan pelaksanaan kebijakan.

- a. Meningkatkan komunikasi antar grup dan individual.

- b. Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi.
- c. Memberi informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif.
- d. Meningkatkan keterampilan interpersonal.
- e. Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi.

2.3.3 Metode Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan yang didukung oleh metode yang tepat agar diperoleh hasil yang maksimal. Pelaksanaan pelatihan dapat dilakukan didalam lingkungan pekerjaan atau diluar pekerjaan. Secara umum bentuk atau metode latihan untuk karyawan operasional bisa dikelompokkan menjadi 4 macam, yaitu: (1) *On the job training*; (2) *Vestibule school*; (3) *Apprenticeship* (magang); (4) Kursus- kursus khusus (Husnan, 2002; 82).

1. One the job training.

Dalam metode ini, karyawan yang dilatih dihadapkan secara langsung pada tempat kerja yang sebenarnya dan dilatih oleh atasan atau pimpinan secara langsung.

2. Vestibule school.

Metode latihan dengan mendatangkan pelatih khusus untuk melatih karyawan sesuai dengan keahlian masing- masing. Pelaksanaan metode ini salah satu bentuknya adalah simulasi.

3. Apprenticeship (Magang).

Metode ini diperlukan untuk pekerjaan- pekerjaan yang membutuhkan ketampilan (skill) yang relatif tinggi.

4. Kursus khusus.

Kursus merupakan bentuk training yang disesuaikan dengan minat karyawan dalam bidang- bidang tertentu diluar bidang pekerjaan, seperti kursus bahasa asing, kursus manajemen, kepemimpinan dan lain-lain. Masing- masing metode memiliki sasaran pengajaran sikap, konsep atau pengetahuan dan keterampilan utama yang berbeda. Untuk itu, dalam pemilihan metode pelatihan hendaknya benar- benar disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

2.3.4 Komponen- Komponen Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2006 : 51) ada beberapa komponen yang harus diperhatikan dalam pelatihan dan pengembangan yaitu:

1. Tujuan dan Sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat terukur.
2. Para Pelatih (*Trainers*) harus ahlinya yang berkualitas memadai (Profesional).
3. Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
4. Metode pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
5. Peserta pelatihan dan pengembangan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.
6. Prinsip-prinsip perencanaan pelatihan dalam bukunya Mangkunegara (Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan), Mc. Gehee merumuskan prinsip- prinsip perencanaan pelatihan dan pengembangan sebagai berikut:

- a. Materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan.
- b. Tahapan- tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- c. Penatar harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian mata pelajaran.
- d. Adanya penganut (*reinforcement*) guna membangkitkan respon positif dari peserta.
- e. Menggunakan konsep *shaping* (pembentukan) perilaku.

2.3.5 Indikator pelatihan

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian Dessler (2015:284), pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur.

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.

- a. Kualifikasi/kompetensi yang memadai.
- b. Memotivasi peserta.
- c. Kebutuhan umpan balik.

2. Peserta pelatihan.

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

- a. Semangat mengikuti pelatihan.
- b. Keinginan untuk memperhatikan.

3. Metode.

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

- a. Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan.
- b. Kesesuaian metode dengan materi pelatihan.

4. Materi.

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

- a. Menambah kemampuan.
- b. Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan.

5. Tujuan pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

- a. Keterampilan peserta pelatihan.
- b. Pemahaman etika kerja peserta pelatihan.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja

Setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Menurut Dessler (2006), "kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi." Kemudian Robbins (2008), "kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan."

Prawirosentono (2008), "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika."

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan organisasi, melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi. Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut di pengaruhi kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi.

2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Mas'ud, (2004) adalah sebagai berikut:

a. Kualitas,

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

b. Kuantitas,

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu,

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

d. Efektifitas,

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

e. Kemandirian,

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

2.4.3 Metode-Metode Penilaian Kinerja

Ada berbagai metode penilaian kinerja yang dewasa ini dikenal dan banyak digunakan. Menurut Siagian (2014), "ada delapan metode yang dapat digunakan organisasi untuk melakukan penilaian kinerja", yaitu :

- a. Metode skala peringkat, sepanjang diketahui metode ini merupakan metode tertua dan paling banyak digunakan dalam menilai prestasi kerja para pegawai dimasa lalu meskipun diakui bahwa metode ini sesungguhnya bersifat subyektif.
- b. *Checklist*, Dengan metode ini bagian kepegawaian mempersiapkan formulir isian yang mengandung nama pegawai yang dinilai, bagian dimana pegawai bekerja, nama dan jabatan penilaian, tanggal penilaian dilakukan, faktor-faktor yang dinilai dengan sorotan perhatian terutama ditujukan pada aspek-aspek kritikal dalam mengukur keberhasilan seseorang menyelesaikan tugas.
- c. Metode Pilihan Terarah, Metode ini mengandung serangkaian pernyataan, baik yang bersifat positif maupun negative tentang pegawai yang dinilai. Pernyataan tersebut menyangkut berbagai factor seperti kemampuan belajar, prestasi kerja, hubungan kerja dan berbagai factor seperti kemampuan belajar, prestasi kerja, hubungan kerja dan berbagai faktor lainnya yang biasanya menggambarkan sikap dan perilaku yang bersangkutan.
- d. Metode insiden kritikal, Yang dimaksud dengan insiden kritikal yaitu peristiwa tertentu yang terjadi dalam rangkaian pelaksanaan tugas seorang pegawai yang menggambarkan peristiwa pegawai yang bersangkutan, baik yang sifatnya positif maupun negative.

- e. Skala Peringkat yang Dikaitkan Dengan Perilaku, dari namanya terlihat bahwa metode ini merupakan suatu cara penilaian prestasi kerja pegawai untuk satu kurun waktu tertentu di masa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu.
- f. Metode Evaluasi Lapangan, Penggunaan metode ini meletakkan tanggung jawab utama dalam melakukan penilaian pada para ahli penilaian yang bertugas di bagian kepegawaian.
- g. Tes dan Observasi, Untuk jenis-jenis pekerjaan tertentu penilaian dapat berupa tes dan observasi.

2.4.4 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Rivai (2011), Pada dasarnya meliputi:

- a. Meningkatkan etos kerja.
- b. Meningkatkan motivasi kerja.
- c. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
- d. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- e. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
- f. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- g. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam.
- h. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan, pelatihan.
- i. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

- j. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
- k. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- l. Pemutusan hubungan kerja pemberian sanksi ataupun hadiah.
- m. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- n. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Variable		Kesimpulan
			Dependen	Independen	
1.	Billy Renaldo Potale (2016)	Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SULUTGO	Kinerja (Y)	Rekrutmen (X1), Seleksi(X2)	Secara simultan rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Endang A. Kartodikromo,dkk (2018)	Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan CV. Celebes Indonesia Sakti MER 99 Mega Mas Manado	Kinerja (Y)	Rekrutmen (X1), Seleksi(X2), dan Pelatihan (X3)	Proses Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3.	Meliya handayani (2018)	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan	Kinerja (Y)	Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), dan	Rekrutmen, seleksi, dan pelatihan

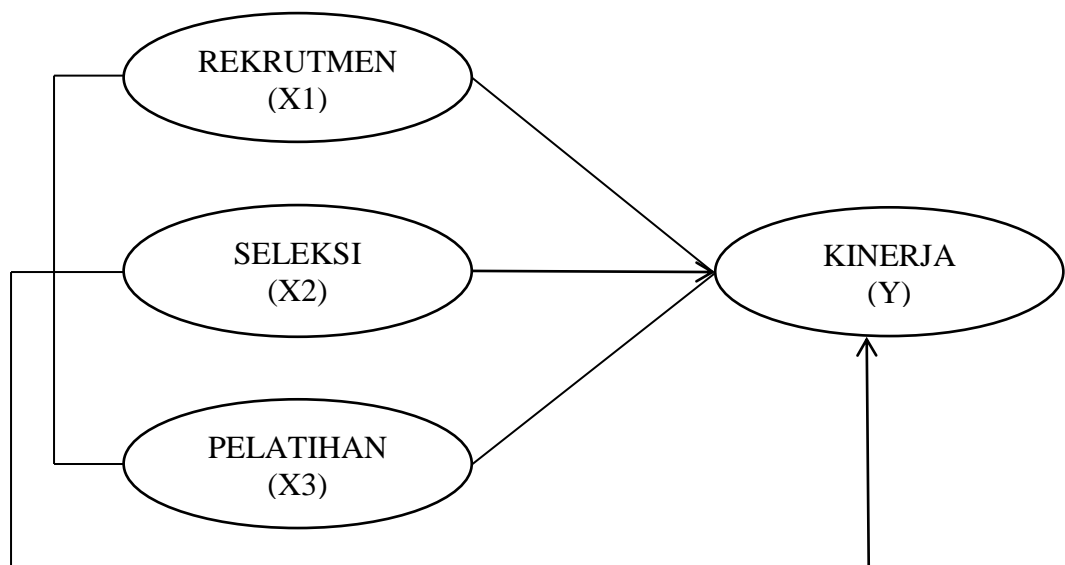
		Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan bagian penjualan PT Jaya Makmur Tulungagung		Pelatihan (X3)	secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja
4.	Fajar Setiawan (2015)	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik Gula Ngandirejo	Kinerja (Y)	Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), dan Pelatihan (X3)	Secara simultan rekrutmen, seleksi, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja
5.	Fenezha J. Lotulong, dkk. (2018)	Pengaruh Rekrutmen, Kriteria Seleksi, dan Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank BRI Tbk Manado	Kinerja (Y)	Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), dan Pelatihan (X3)	Secara simultan rekrutmen, seleksi, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja
6.	Rian Bagus Prasetyo (2016)	Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri	Kinerja (Y)	Rekrutmen (X1), Pelatihan (X2), dan Kompensasi (X3)	Secara simultan rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

7.	Sigit Dwihatm ojo, dkk. (2016)	Rekrutmen, pelatihan dan pembagian kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada CV. Jati Jaya Meubel Amurang	Kinerja (Y)	Rekrutmen (X1), Pelatihan (X2), Pembagian Kerja (X3)	Rekrutmen, Pelatihan, dan Pembagian Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.
8.	Abdul Latif (2018)	Pengaruh rekrutmen seleksi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada PT. Bank Rakyat Indonesia C.G Cikditiro, Yogyakarta	Kinerja (Y)	Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), Pelatihan (X3)	Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Tengku Ariefand a Aziz, dkk. (2017)	Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap kinerja	Kinerja (Y)	Rekrutmen (X1), Seleksi (X2).	Proses Rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja

10.	Putri handayani, dkk. (2018)	Pengaruh rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV. LPK Gintar Course	Kinerja (Y)	Rekrutmen (X1), Seleksi (X2).	Secara simultan aktivitas rekrutmen dan seleksi yang dilakukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
-----	------------------------------	--	-------------	-------------------------------	---

2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka penelitian ini digunakan untuk mempermudah jalan penelitian terhadap permasalahan yang akan dibahas. Untuk memperjelas hubungan antar variabel, kerangka penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar.2.2
Kerangka konseptual

Variabel Independen (X1,X2,X3) adalah variabel menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain, dengan penelitian ini variabel Rekrutmen,Seleksi,

dan Pelatihan. Variabel Dependen (Y) variabel Dependen adalah variabel yang dipengaruhi dari variabel bebas yang dengan penelitian adalah Kinerja Karyawan.

2.7 Hipotesis

Menurut Suliyanto (2006:53), “hipotesis merupakan jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya melalui riset”. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data.

Berdasarkan judul, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan sebelumnya maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu:

- a. Di duga bahwa Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Di duga bahwa Seleksi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- c. Di duga bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- d. Di duga bahwa Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini termaksud penelitian Kuantitatif dengan menggunakan metode survey eksplantasi, dimana penelitian dapat dikaji menurut tingkatnya yang didasarkan kepada tujuan objeknya. Pada tingkat eksplantasi penelitian termaksud dalam asosiatif, yakni penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih untuk melihat pengaruh antara variabel yang terumus pada hipotesis penelitian, yaitu variabel (X1) Rekrutmen, (X2) Seleksi dan (X3) Pelatihan dan variabel (Y) kinerja karyawan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, penulis memilih untuk melakukan penelitian pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober tahun 2020.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah seluruh kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Oleh karena itu, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu pada bagian departemen HRD periode tahun 2020 sebanyak 73 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi, sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan total sampling yaitu peneliti menjadikan seluruh populasi sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini semua karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu pada bagian departemen HRD periode tahun 2020 sebanyak 73 karyawan. Responden dalam penelitian ini semua karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu pada bagian departemen HRD periode tahun 2020.

3.4 Jenis dan Sumber data

1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data Kuantitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dalam bentuk angka-angka melalui penyebaran kuesioner yang masih perlu dianalisis.
- b. Data Kualitatif, yaitu informasi yang bukan dalam bentuk angka, melainkan yang diperoleh melalui wawancara, serta data secara lisan maupun tulisan dari dalam perusahaan pada PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.

2. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data Primer adalah data atau informasi yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung pada perusahaan, baik itu melalui observasi, pembagian

kuesioner, dan wawancara. Dengan objek penelitian yaitu karyawan PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.

- b. Data Sekunder adalah data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data dari berbagai sumber seperti dokumen atau laporan tertulis yang ada pada PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kajian Pustaka, yaitu metode pengumpulan data dengan cara mencari dan mempelajari data atau informasi melalui jurnal ilmiah, buku-buku, referensi, dan bahan-bahan dan bahan-bahan publikasi yang tersedia di perpustakaan.
2. Penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan, seperti berikut :
 - a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung pada objek yang diteliti.
 - b. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak terkait guna mendapatkan data yang menunjang penelitian.
 - c. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Kuesioner yang dibagikan berupa daftar pertanyaan mengenai pengaruh disiplin kerjadan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. Pengisian kuesioner di ukur dengan

menggunakan skala likert dengan lima poin. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat di beri skor sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skor Jawaban Kuesioner

Kategori	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2014

3.6 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

3.6.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiono, 2010:59).

Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel independen dan variabel dependen.

a. Variabel Independen atau Variabel Bebas (X)

Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiono, 2010:59).

Variabel independen (bebas) pada penelitian ini adalah Rekrutmen,Seleksi dan Pelatihan.

b. Variabel Dependen atau Variabel Terikat (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi

akibat karna adanya variabel independen (bebas) (Sugiono, 2010:59). Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja.

3.6.2 Defenisi Operasional

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

NO	Variabel	Konsep	Indikator
1.	Rekrutmen (X1). (Amstrong,2006)	Suatu proses untuk menemukan dan menarik para calon karyawan yang dibutuhkan oleh organisasi.	1. Dasar sumber penarikan karyawan 2. Sumber karyawan 3. Metode penarikan karyawan
2.	Seleksi (X2) (Amstrong,2006)	seleksi merupakan bagian dari proses rekrutmen yang berkaitan dengan keputusan siapa saja pelamar yang dinilai pantas, untuk menempati pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan sesuai dengan kemampuannya.”	1. Pendidikan 2. Referensi 3. Pengalaman 4. Kesehatan 5. Tes tertulis 6. Tes wawancara
3.	Pelatihan (X3). (Gary Dessler, 2006:280).	proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya.	1. Instruktur 2. Peserta pelatihan 3. Metode 4. Materi 5. Tujuan pelatihan
4.	Kinerja (Y). (Robbins, 2008).	suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian

1. Rekrutmen adalah proses menarik dan memilih karyawan yang memenuhi syarat pekerjaan bagi perusahaan.
2. Seleksi adalah proses yang dilakukan sebuah perusahaan untuk memperoleh karyawan melalui kualifikasi demi memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang mumpuni.
3. Pelatihan adalah kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana.
4. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

3.7 Uji Instrumen

Penelitian ini merupakan instrumen pengukuran yang telah dikembangkan oleh para peneliti sebelumnya. Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner dimana terdapat empat variabel yaitu rekrutmen, seleksi, pelatihan dan kinerja karyawan

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan Sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Dengan kata lain uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali,2011). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25.00,dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan Indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden. Dengan metode *Alpha Cronbach*, koefisien yang diukurakan beragam antara 0 hingga 1. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Alpha Cronbach* $> 0,60$ (Ghozali,2011). Indikator pengukuran reliabilitas menurut Sekaran (2006) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria alpha sebagai berikut:

- a. $0.80 - 1,0 =$ ReliabilitasBaik.
- b. $0,60 - 0,79 =$ ReliabilitasDiterima.
- c. $< 0,60 =$ ReliabilitasBuruk.

3.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini di gunakan untuk mengetahui rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. Bentuk umum persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

X_1 : Rekrutmen

X_2 : Seleksi

X_3 : Pelatihan

e : Error

3.9 Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). Koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.10 Pengujian Hipotesis

a. Uji statistik f

Uji f (uji simultan) adalah untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada pengujian secara simultan akan diuji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Untuk F kriteria yang digunakan adalah:

1. H_0 :ditolak jika Sig F hitung $< \alpha$ (tingkat signifikan yang digunakan).
2. H_0 :diterima jika Sig F hitung $> \alpha$ (tingkat signifikan yang digunakan).

Asumsi bila terjadi penolakan H_0 dapat diartikan sebagai adanya pengaruh dari variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Tetapi bila terjadi penerimaan H_0 , dapat diartikan sebagai tidak adanya pengaruh dari variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

b. Uji statistik t

Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t-tabel, maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi t 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1.1. Sejarah Perusahaan

Pada mulanya PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) didirikan dengan Akte Pendirian No. 11 tanggal 18 November 1970 oleh Notaries Soeleman Ardjosmita, SH., dengan nama pertama kalinya adalah PT. Palopo Plywood yang kemudian berdasarkan akte perubahan oleh notaris yang sama No. 28 tanggal 11 September 1973 yang dibuat untuk mengubah nama menjadi PT. Panca Usaha Palopo Plywood namun pada tanggal 1 Januari 1975 pabrik dinyatakan tutup dan kepemilikan saham telah diibahkan seluruhnya ke PT. Tri Usaha Bakti. Pada tanggal 27 April 1978 di tandatangani surat perjanjian eksploitasi antara PT. Tri Usaha Bakti dengan PT. Nelly wi Putra yang di wakili Bapak Hasan Sunarko. direktur utama PT. Panca Usaha Palopo Plywood (Bapak R.S. Dawoed di angkat menjadi project officer di bantu staff officer masing-masing).

Setelah perjanjian eksploitasi ditandatangani oleh PT. Nelly Dwi Putri segera dipersiapkan segala sesuatunya dan dalam waktu satu bulan, pabrik yang sudah tiga setengah tahun lamanya asset mulai produksi komersial pada tanggal 1 Juni 1978 yang kemudian tanggal 1 Juni di peringati sebagai ulang tahun PT. Panca Usaha Palopo Plywood yaitu dimulainya produksi komersial. Selanjutnya pada tanggal 06 November 2017 berubah nama menjadi PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu.

4.1.1.2 Visi dan Misi

Adapun Visi dan Misi PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS).

1. Visi

Sebagai pusat perekonomian masyarakat di Sulawesi Selatan pada Tahun 2016 dengan mengembangkan manufaktur plywood industri.

2. Misi

Memberdayakan masyarakat dalam penanaman pohon untuk meningkatkan perekonomian dan kelangsungan organisasi industri PT. Panply.

4.1.1.3 Profil Perusahaan

PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang usaha produksi kayu lapis (*plywood*). Pabrik yang didirikan pada tahun 1963 berlokasi di Desa Barowa, Kecamatan Bua, Kabupaten Luwu, Provinsi Sulawesi Selatan, atau sekitar 12 km dari kota administrasi Palopo, memiliki pekerja sebanyak 2332 yang terdiri dari beberapa departemen antara lain:

- a. PRODUKSI memiliki 1802 karyawan
- b. PPIC memiliki 40 karyawan
- c. QC memiliki 13 karyawan
- d. QA memiliki 29 karyawan
- e. MAINTENANCE memiliki 207 karyawan
- f. HRD memiliki 73 karyawan
- g. PROCUREMENT memiliki 4 karyawan
- h. WARE HOUSE memiliki 76 karyawan
- i. TUK memiliki 4 karyawan

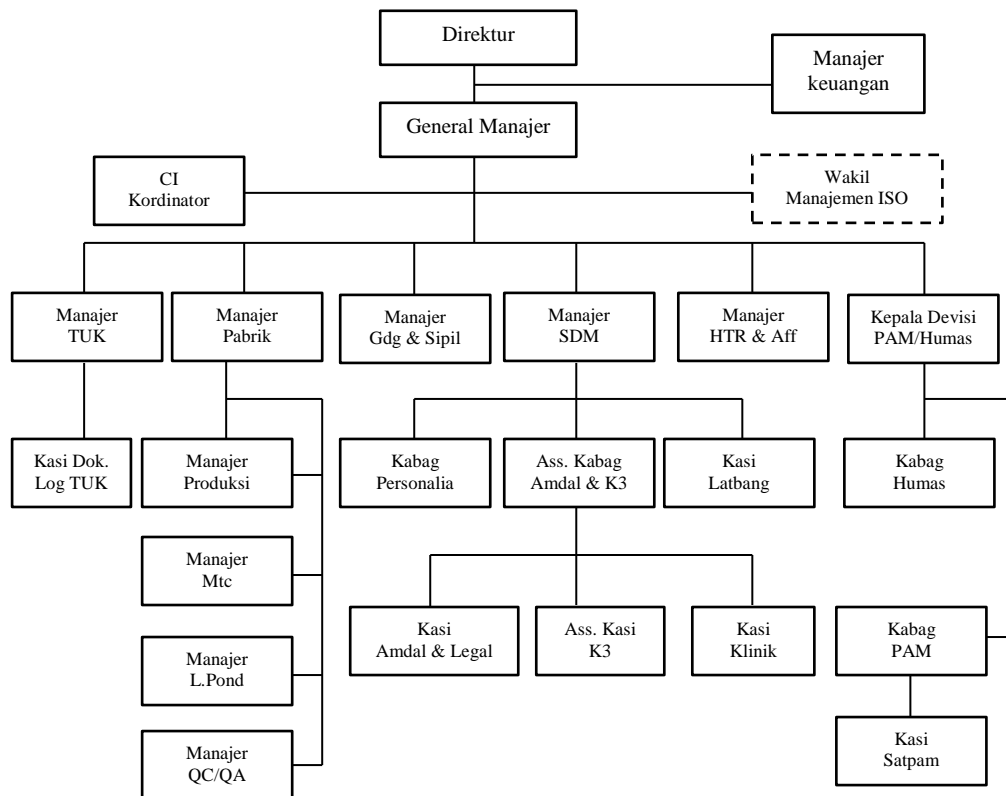
- j. CI memiliki 4 karyawan
- k. CA memiliki 4 karyawan
- l. KEUANGAN memiliki 5 karyawan
- m. HSE memiliki 4 karyawan
- n. IT memiliki 1 karyawan
- o. LOGISTIK memiliki 1 karyawan
- p. HTR memiliki 65 karyawan

Adapun mengenai identitas perusahaan seperti di bawah ini:

Nama Perusahaan : PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu
Jenis Badan Hukum : Perseroan Terbatas
Alamat Perusahaan : Kec. Bua, Kab. Luwu Sul-Sel
Nomor Telepon : (0471) 3307328
Nomor Fax : (0471) 326172
E-mail : -
Status Permodalan : PMA
Bidang Usaha/Kegiatan : Kayu Lapis (Plywood)
SK AMDAL : No.162/Bapelda/XII/2007
Penanggung Jawab : Faisal Mahari (Direktur)

Izin Terkait Dengan AMDAL: Penambahan Kapasitas Produksi

4.1.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT.SGS Cabang Luwu

4.1.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. Berdasarkan pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan dapat dilihat karakteristik responden sebagai berikut :

Tabel 4.1**Karakteristik responden karyawan berdasarkan Jenis kelamin**

No.	Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	56	77%
2.	Perempuan	17	23%
Total		73	100%

Sumber:Data primer diolah,2020

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa jumlah responden yang mengisi kuesioner berdasarkan jenis kelamin adalah perempuan sebanyak 17 orang atadan laki-laki sebanyak 56 orang responden.

Tabel 4.2**Karakteristik responden karyawan berdasarkan Usia**

NO.	Usia	Jumlah	Presentase
1.	Kurang 20 tahun	0	0%
2.	21 - 30 tahun	35	48%
3.	31 - 40 tahun	25	34%
4.	41- 50 tahun	11	15%
5.	lebih dari 51	2	3%
Total		73	100%

Sumber:Data primer diolah,2020

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 73 responden, jumlah responden yang berusia Kurang 20 tahun sebanyak 0 orang, jumlah responden yang berusia

21 - 30 tahun sebanyak 35 orang, jumlah responden berusia 31 - 40 tahun sebanyak 25 orang, jumlah responden berusia 41- 50 tahun sebanyak 11 orang dan jumlah responden berusia lebih dari 51 sebanyak 2 orang.

Tabel 4.3

Karakteristik responden karyawan berdasarkan pendidikan

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1.	< SMA/Sederajat	0	0%
2.	D1-D3	22	30%
3.	S1	45	62%
4.	S2	6	8%
5.	S3	0	0%
Total		73	100%

Sumber: data primer diolah, 2020

Karakteristik responden pada Pendidikan karyawan secara umum dapat diketahui melalui menyebarkan kuesioner yang telah dilakukan di lokasi penelitian. Jumlah responden yang mengisi kuesioner sebanyak 73 orang responden, SMA/Sederajat sebanyak 0 orang, D1-D3 sebanyak 2 orang, S1 sebanyak 45 orang, S2 sebanyak 4 orang, S3 sebanyak 0 orang responden.

Tabel 4.4

Karakteristik responden karyawan berdasarkan Lama bekerja

No.	Lama bekerja	Jumlah	Prsentase
1.	Kurang dari 2 tahun	15	21%
2.	2 – 10 tahun	47	64%

3.	11 – 20 tahun	8	11%
4.	21 – 30 tahun	3	4%
Total		73	100%

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan Lama bekerja secara umum dapat diketahui melalui menyebarkan kuesioner yang telah dilakukan di lokasi penelitian. Jumlah responden yang mengisi kuesioner sebanyak 73 orang responden, Kurang dari 2 tahun sebanyak 15 orang, 2 – 10 tahun sebanyak 47 orang, 11 – 20 tahun sebanyak 8 orang, 21 – 30 tahun sebanyak 3 orang.

4.1.3 Hasil Uji Instrumen

4.1.3.1 Uji Validitas

Dalam suatu penelitian di katakan valid jika mampu mengukur apa yang harus diukur atau mengukur apa yang di inginkan secara tepat. Dengan kata lain uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat penentuan alat ukur (instrument) yang digunakan dalam mengukur variabel yang diukur. Cara uji validitas dapat dilakukan dengan rumus *korelasi product moment pearson correlation*, dengan taraf signifikan 0,05. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data tersebut dikatakan valid dan apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data tersebut tidak valid.

Tabel 4.5

Uji validitas

No.	Variabel dan item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Item X1.1	0.538	0,230	Valid

2	Item X1.2	0.767	0,230	Valid
3	Item X1.3	0.774	0,230	Valid
4	Item X1.4	0.701	0,230	Valid
5	Item X1.5	0.692	0,230	Valid
No.	Variabel dan item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Item X2.1	0.371	0,230	Valid
2	Item X2.2	0.717	0,230	Valid
3	Item X2.3	0.762	0,230	Valid
4	Item X2.4	0.686	0,230	Valid
5	Item X2.5	0.648	0,230	Valid
6	Item X2.6	0.529	0,230	Valid
No	Variabel dan item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Item X3.1	0.737	0,230	Valid
2	Item X3.2	0.772	0,230	Valid
3	Item X3.3	0.808	0,230	Valid
4	Item X3.4	0.790	0,230	Valid
5	Item X3.5	0.642	0,230	Valid
No	Variabel dan item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Item Y.1	0.563	0,230	Valid

2	Item Y.2	0.601	0,230	Valid
3	Item Y.3	0.646	0,230	Valid
4	Item Y.4	0.613	0,230	Valid
5	Item Y.5	0.814	0,230	Valid
6	Item Y.6	0.789	0,230	Valid
7	Item Y.7	0.500	0,230	Valid

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan uji validitas dengan program SPSS versi 25 dapat dilihat keempat variabel Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid karena setiap pernyataan lebih besar dari 0,230 atau $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

4.1.3.2. Uji Reabilitas

Kegunaan uji reabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1. Hasil pengujian reabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel (X1),(X2),(X3) dan (Y)

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar reliable/kriteria	Ket
1	Rekrutmen (X1)	0.734	0.60	Reliabel
2	Seleksi (X2)	0.674	0.60	Reliabel
3	Pelatihan (X3)	0.802	0.60	Reliabel

4	Kinerja (Y)	0.764	0.60	Reliabel
---	-------------	-------	------	----------

Sumber: data primer diolah,2020.

Berdasarkan tabel diatas pada colom *Cronbach's Alpha* dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Rekrutmen (X1) dinyatakan mempunyai tingkat reliabilitas tinggi atau konsisten karena $\alpha > r_{tabel}$ yaitu $0,734 > 0,230$ untuk keseluruhan item pernyataan 5 poin.
2. Seleksi (X2) dinyatakan mempunyai tingkat reliabilitas tinggi atau konsisten karena $\alpha > r_{tabel}$ yaitu $0,674 > 0,230$ untuk keseluruhan item pernyataan 6 poin.
3. Pelatihan (X3) dinyatakan mempunyai tingkat reliabilitas tinggi atau konsisten karena $\alpha > r_{tabel}$ yaitu $0,802 > 0,230$ untuk keseluruhan item pernyataan 5 poin.
4. Kinerja (Y) dinyatakan mempunyai tingkat reliabilitas tinggi atau konsisten karena $\alpha > r_{tabel}$ yaitu $0,764 > 0,230$ untuk keseluruhan item pernyataan 7 poin.

4.1.4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tehnik analisis data yang di gunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linear berganda di lakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Analisis selengkapnya dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-18,962	3,953		-4,797	,000
	Rekrutmen	,634	,139	,355	4,574	,000
	Seleksi	,899	,160	,451	5,609	,000
	Pelatihan	,452	,139	,253	3,266	,002

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat di peroleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -18,962 + 0,634X_1 + 0,899X_2 + 0,452X_3 + e$$

- a. Nilai konstanta negatif (-18,962) dapat diartikan bahwa apabila rekrutmen, seleksi dan pelatihan bernilai nol maka kinerja karyawan akan bernilai negatif. Setiap terjadi kenaikan 1 unit skor penerapan setiap variabel rekrutmen, seleksi dan pelatihan maka akan di ikuti meningkatnya kinerja karyawan sebesar - 18,962 dengan asumsi bahwa variabel rekrutmen, seleksi dan pelatihan dalam kondisi tetap.
- b. Rekrutmen sebesar 0,634 = besarnya koefisien variabel rekrutmen, berarti setiap peningkatan variabel rekrutmen 1 unit skor maka kinerja meningkat sebesar 0,634.
- c. Seleksi sebesar 0,899 = besarnya koefisien variabel rekrutmen, berarti setiap peningkatan variabel seleksi 1 unit skor maka kinerja meningkat sebesar 0,899.

d. Pelatihan sebesar 0,452 = besarnya koefisien variabel pelatihan, berarti setiap peningkatan variabel pelatihan 1 unit skor maka kinerja meningkat sebesar 0,452.

4.1.5. Uji Koefisien Determinasi

4.1.5.1. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk 3 variabel bebas digunakan *R square*.

Tabel 4.8
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809 ^a	,655	,640	1,74822

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen, Seleksi

Sumber: data primer diolah tahun, 2020

Berdasarkan hasil analisis yang mempengaruhi kinerja karyawan pada tabel menunjukkan nilai determinasi (*R Square*) sebesar 0,655 hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni rekrutmen, seleksi dan pelatihan mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 65% terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 35% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

4.1.6. Uji Hipotesis

4.1.6.1. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel *independent* secara signifikan atau tidak nilai t_{hitung} didapat melalui hasil regresi dan nilai t_{tabel} didapat melalui sig. $\text{sig.}\alpha = 0,05$ dengan $df = n-k-1$. $df = 73-4-1 = 68$. Dengan pengujian 2 sisi (signifikan = 0,05) hasil di peroleh untuk nilai $T_{tabel} = 1,667$ yang hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.9

Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-18,962	3,953		-4,797	,000
	Rekrutmen	,634	,139	,355	4,574	,000
	Seleksi	,899	,160	,451	5,609	,000
	Pelatihan	,452	,139	,253	3,266	,002

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: data primer diolah thn,2020

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

H1: Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji T diperoleh hasil nilai t_{hitung} sebesar 4,574% lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,667% maka secara parsial variabel independen rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan dengan demikian hipotesis diterima.

H2 : Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji T diperoleh hasil bahwa nilai t_{hitung} sebesar 5,609% lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,667%, maka secara parsial variabel independen seleksi berpengaruh

signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan dengan demikian hipotesis diterima.

H3 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji T diperoleh hasil bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,266% lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,667%, maka secara parsial variabel independen pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan dengan demikian hipotesis diterima.

4.1.6.2. Uji f (Simultan)

Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *independen* yakni Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan mempunyai pengaruh secara serentak (simultan) terhadap variabel *dependen* atau kinerja karyawan.

Tabel 4.10

Hasil Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	399,994	3	133,331	43,626	,000 ^b
	Residual	210,883	69	3,056		
	Total	610,877	72			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen, Seleksi

Sumber: data primer diolah thn, 2020

Berdasarkan uji F diperoleh hasil bahwa nilai F_{hitung} sebesar 43,626 dengan tingkat signifikan sebesar 0,0%. Dengan derajat kepercayaan sebesar 100% F_{hitung} (43,626) > F_{tabel} (3,13) maka secara simultan rekrutmen (X1), Seleksi (X2) dan

Pelatihan (X3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu

Berdasarkan hasil penelitian, Rekrutmen menunjukkan bahwa pada saat pengujian kualitas data semua pernyataan yang ada pada kuesioner dikatakan valid dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan untuk reliabilitas didapat $0,734 < 0,60$ dapat dikatakan kuesioner yang ada dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda didapatkan nilai t_{hitung} untuk rekrutmen sebesar $4,574 > t_{tabel} 1,667$ dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Tengku Ariefanda Aziz, dkk. (2017) yang berjudul “Pengaruh rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV. LPK Gintar Course”. Hasil penelitian ini menunjukkan Secara simultan aktivitas rekrutmen dan seleksi yang dilakukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu

Berdasarkan hasil penelitian, seleksi menunjukkan bahwa pada saat pengujian kualitas data semua pernyataan yang ada pada kuesioner dikatakan valid dengan

$r_{hitung} > r_{tabel}$ dan untuk reabilitas didapat $0,674 < 0,60$ dapat dikatakan kuesioner yang ada dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda didapatkan nilai t_{hitung} untuk seleksi sebesar $5,609 > t_{tabel} 1,667$ dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Billy Renaldo Potale (2016) yang berjudul “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SULUTGO” Hasil penelitian ini menunjukkan Secara simultan rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu

Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan menunjukkan bahwa pada saat pengujian kualitas data semua pernyataan yang ada pada kuesioner dikatakan valid dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan untuk reabilitas didapat $0,802 < 0,60$ dapat dikatakan kuesioner yang ada dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda didapatkan nilai t_{hitung} untuk pelatihan sebesar $3,266 > t_{tabel} 1,667$ dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Fajar Setiawan (2015) yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik Gula Ngandirejo”. Hasil penelitian ini menunjukkan Secara simulatan rekrutmen, seleksi, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.2.4 Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu

Berdasarkan pengujian statistik dengan metode uji F, dimana tingkat signifikan yang diperoleh lebih kecil yakni sebesar 0,000 dari standar signifikan 5% atau 0,05 dan perbandingan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} , dimana F_{hitung} sebesar 43,626 lebih besar dari F_{tabel} yakni 3,13, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau rekrutmen, seleksi dan pelatihan memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji f, rekrutmen, seleksi dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Meliya Handayani (2018) yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan bagian penjualan PT Jaya Makmur Tulungagung”. Hasil penelitian ini menunjukkan rekrutmen, seleksi, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. Maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan, maka selanjutnya peneliti dapat menyampaikan saran-saran yang dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang penulis sampaikan :

- a. Saran untuk perusahaan

Untuk PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu, agar terus mempertahankan penerapan Proses Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan karyawan PT. SGS Cabang luwu karena dengan penerapan tersebut di dalam sebuah perusahaan dapat memberikan wawasan kepada karyawan PT. SGS Cabang luwu untuk bisa mempertahankan dan meningkatkan kinerja mereka.

- b. Saran untuk penelitian selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan variabel independen selain dari Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan yang tentunya dapat

mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan agar melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel-variabel independen lain di luar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Serta selanjutnya bisa dipakai sebagai acuan bagi para peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel yang lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- A. A Anwar Prabu Mangkunegara, 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama: Jakarta
- Abdul Latif 2018. “Pengaruh Rekrutmen Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada PT. Bank Rakyat Indonesia c.g Cikditiro, Yogyakarta”. *Jurnal, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia: Yogyakarta*.
- Armstrong, Michael. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. 10th Edition. Koagen Page : London and Philadelphia.
- Billy Renaldo Potale. “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SULUTGO”. *Jurnal, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado*.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1* PT. Indeks Jakarta
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta
- Dwiarti, R., & Wibowo, A. B. (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal, (Studi pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang A. Yani Bandung)*
- Endang A. Kartodikromo (2017). “Proses Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Kerja dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan CV. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado. *Jurnal, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi: Manado*
- Fajar Setiawan (2018). “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Ngandirejo”. *Jurnal, Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI: Kediri*.
- Fanezha J. Lotulog (2018). “Pengaruh Rekrutmen, Kriteria Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank BRI Tbk Manado)”. *Jurnal, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi, Manado*.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- _____. 2012. “Aplikasi Analisis Multivare Dengan Program IBM SPSS”. Universitas Diponegoro: Semarang

- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- H. Hadari Nawawi, 2003; *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bumi Aksara. Jakarta.
- _____ 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Bumi Aksa, Bandung.
- _____ 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Husnan, Suad, 2002. *Manajemen Keuangan Teori Dan Praktek*, Yayasan Badan Penerbit Gajah Mada Yogyakarta, Yogyakarta.
- Mathis. Robert I, Jakcson John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba empat: Jakarta.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. CV Alfabeta, Bandung.
- Mas'ud, Fuad, 2002, "*40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*", Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- _____ (2004), *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Meliya Handayani (2018). "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan PT. Jaya Makmur Tulung Agung. *Jurnal* , Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi (FE) Universitas Nusantara PGRI, Kediri.
- Mondy, Wayne R, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Moekijat, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Penerbit : Mandar Maju, Bandung.
- Muntu (2017) yang berjudul "Pengaruh seleksi, Pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Negara Indonesia (PERSERO) cabang Manado" *jurnal* menyatakan bahwa seleksi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan : Manado.

- Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPF: Yogyakarta.
- Pujiasymi (2017) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan kompensasi Finansial terhadap Kinerja karyawan PT.Bank Kalsel cabang Martapura” *jurnal* menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel cabang Martapura : Banjarmasin.
- Putri handayani. (2018). Pengaruh rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV. LPK Gintar Course. *Jurnal*, Program studi manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi LMII: Sumatra Utara.
- Rian Bagus Prasetyo (2016). “Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri”. *Jurnal*, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI: Kediri.
- Rivai, Veithzal. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Kedua. Raja Grafindo, Jakarta.
- _____ 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada 16956, Depok.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Prenhallindo : Jakarta
- Samsudin, Sadili, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Pustaka Setia : Bandung.
- Sekaran, Uma, 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Buku 1 Edisi 4*, Salemba Empat: Jakarta.
- Siagian, Sondang. P. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sigit Dwihatmojo 2016. “Rekrutmen, Pelatihan dan Pembagian Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Jati Jaya Meubel Amurang. *Jurnal*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi: Manado.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN: Yogyakarta.

- Sondang P. Siagian. 2016. *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudiro. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. UB Press. Malang Indonesia.
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif. Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suliyanto. (2006). *Metode Riset Bisnis*. Andi :Yogyakarta
- Suyadi Prawirosentono. (2008). “*Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*”. BPFEE : Yogyakarta.
- Tengku Ariefanda Aziz. (2017). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja. *Jurnal, Sekolah bisnis, Institut Pertanian Bogor*.
- Uma Sekaran, 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta