

**PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN, PENEMPATAN  
DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KARYAWAN PT. PASUMA KURNIA ILAHI**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat**

**Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh:**

**Mat Yunan**

**NPM : 1801110151**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**


**2022**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Mat Yunan  
Nomor Pokok : 1801110151  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1(S.1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Penempatan Dan  
Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan  
PT. Pasuma Kurnia Ilahi

Pembimbing Skripsi  
Tanggal 14 April 2022 Pembimbing 1

  
: Kartawinata, SE.,MP  
NIDN : 0214125901

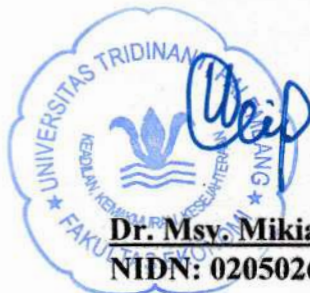
Tanggal 14 April 2022 Pembimbing II

  
: Dian Septianti, SE.,MM  
NIDN : 0206098501


Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi  
Tanggal

Ka. Prodi Manajemen  
Tanggal



Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si Ak, CA, CSRS  
NIDN: 0205026401

  
Mariyam Zanariah, SE.,M.M  
NIDN : 0222096301



**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Mat Yunan  
Nomor Pokok : 1801110151  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1(S.1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Penempatan Dan  
Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan  
PT. Pasuma Kurnia Ilahi

Penguji Skripsi

Pembimbing Skripsi

Tanggal 14 April 2022 Ketua Penguji : Kartawinata, SE.,MP  
NIDN : 0214125901

Tanggal 14 April 2022 Penguji I : Dian Septianti, SE.,MM  
NIDN : 0206098501

Tanggal 14 April 2022 Penguji II : Hj. Agustina Marzuki, SE, M.Si  
NIDN : 0008086502

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal .....



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS  
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal : 14/04/2022

Mariyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN : 0222096301

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : Mat Yunan  
Nomor Induk : 1801110151  
Jurusan/ Program Studi : Manajemen Fakultas Ekonomi

Dengan ini menyatakan bahwa judul Skripsi “Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Penempatan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pasuma Kurnia Ilahi.”

Benar bebas dari Plagiat, dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku. Demikian surat ini saya buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 2022

Yang Membuat pernyataan



Mat Yunan

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### **MOTTO:**

*Jalanilah kehidupan di dunia ini tanpa membiarkan dunia hidup di dalam dirimu, karena ketika perahu berada di atas air, ia mampu berlayar dengan sempurna, tetapi ketika air masuk ke dalamnya, perahu itu tenggelam." -*

*Ali bin Abi Thalib*

### **PERSEMBAHAN**

*Skripsi ini saya persembahkan untuk:*

- 1. Kedua Orang Tua ku Tercinta*
- 2. Saudara-saudaraku tercinta, dan orang-orang yang menyayangiku*
- 3. Sahabat, teman seperjuangan selama kuliah*
- 4. Almamaterku*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami persembahkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-NYA semata sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Penempatan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pasuma Kurnia Ilahi". skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Penulis menyadari penyusunan proposal ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah,MP selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Msy Mikial, SE.M.Si.Ak.CA. CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Dr. M.Ima Andriyani,SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah,SE,M.M, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang
5. Bapak Kartawinata, SE.,MM selaku dosen pembimbing utama telah memberi bimbingan selama masa penelitian.

6. Ibu Dian Septianti,SE.,MM selaku Dosen Pembimbing Anggota telah memberi bimbingan selama masa penelitian
7. Pimpinan serta staff PT. Pasuma Kurnia Ilahi telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
8. Kedua orang tua ku tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta termotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Teman-temanku, terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.
10. Responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisioner penelitian. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuannya dalam terselesaikan proposal skripsi ini.

Penulis memyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis memohon maaf apabila tetdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.  
Aaminnn...

Palembang, Februari 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>MOTTO</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	iii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	xii
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis .....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.1,1 Fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya	10
2.1.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.1.2 Rekrutmen .....	13
2.1.2.1 Pengertian Rekrutmen .....	13
2.1.2.2 Tujuan Rekrutmen .....	15
2.1.2.3 Tata Cara Rekrutmen .....	16
2.1.2.4 Masalah – Masalah Rekrutmen .....	23



2.1.2.5 Dimensi Rekrutmen .....	24
2.1.2.6 Indikator Rekrutmen .....	
2.1.3 Pelatihan .....	27
2.1.3.1 Pengertian Pelatihan .....	27
2.1.3.2 Manfaat Pelatihan .....	28
2.1.3.3 Metode Pelatihan .....	29
2.1.3.4 Indikator pelatihan .....	33
2.1.4. Penempatan Kerja .....	34
2.1.4.1. Pengertian Penempatan Kerja .....	34
2.1.4.2 Tujuan Penempatan Kerja .....	35
2.1.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja .....	36
2.1.4.4 Indikator Penempatan Kerja .....	37
2.1.4.5. Faktor yang Mempengaruhi Penempatan Kerja .....	39
2.1.5. Kompensasi .....	39
2.1.5.1 Pengertian Kompensasi .....	39
2.1.5.2 Tujuan Kompensasi .....	39
2.1.5.3. Jenis-jenis Kompensasi .....	41
2.1.5.4. Indikator-indikator Kompensasi .....	42
2.1.6. Produktivitas .....	43
2.1.6.1 Pengertian Produktivitas .....	43
2.1.6.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	44
2.1.6.3 Manfaat Pengukuran Produktifitas Kerja Karyawan .....	46
2.1.6.4 Indikator Produktivitas Kerja .....	47
2.2 Penelitian Sebelumnya .....	49
2.3 Kerangka Penelitian .....	49
2.4. Hipotesis .....	50
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian .....	50
3.1.1 Tempat Penelitian .....	50
3.1.2 Waktu Penelitian .....	50
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data .....	50

3.2.1	Sumber Data .....	54
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data .....	54
3.3	Populasi, Sample, dan Sampling .....	54
3.3.1	Populasi .....	54
3.3.2	Sample .....	54
3.4	Rancangan Penelitian .....	55
3.5	Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional .....	55
3.5.1	Variabel Penelitian .....	55
3.5.2	Defenisi Operasional .....	56
3.6	Instrumen Penelitian .....	59
3.6.1	Uji Validitas .....	60
3.6.2	Reliabilitas .....	61
3.7	Uji Asumsi Klasik .....	62
3.7.1	Uji Normalitas .....	62
3.7.2	Uji Multikolinieritas .....	62
3.7.3	Uji Heteroskedastisitas .....	62
3.8	Teknik Analisa Data .....	63
3.8.1	Analisis Regresi Linear Berganda .....	63
3.9	Uji Hipotesis Statistik .....	64
<b>BAB IV METODE PENELITIAN</b>		
4.1	Sejarah Singkat Perusahaan .....	69
4.1.1	Visi Dan Misi .....	70
4.1.2	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	70
4.1.3	Uraian Tugas dan Tanggung Jawab .....	71
4.2	Pembahasan .....	72
4.2.1	Deskriptif Profil Responden .....	72
4.2.2	Jumlah Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	72
4.2.3	Jumlah Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	73
4.2.4	Jumlah Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	74
4.3	Analisis Data dan Pembahasan .....	75
4.3.1	Uji Validitas .....	75

4.3.2 Uji Reliabilitas.....	83
4.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	
4.4.1 Analisa Linier Berganda .....	
4.4.2 Koefisien Korelasi.....	84
4.4.3 Koefisien Determinasi.....	85
4.5 Uji Hipotesis Penelitian .....	85
4.5.1 Uji Simultan ( Uji F ) .....	85
4.5.2 Uji Parsial ( Uji t ).....	86

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	90
5.2 Saran.....	91

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian lain yang relevan .....	49
3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	52
3.2 Definisi Operasional.....	56
3.3 Skor Skala Likert.....	60
4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	73
4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	74
4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan .....	75
4.4 Hasil Uji Validitas Rekrutmen ( $X_1$ ) .....	76
4.5 Hasil Uji Validitas Pelatihan ( $X_2$ ) .....	76
4.6 Hasil Uji Validitas Penempatan ( $X_3$ ) .....	77
4.7 Hasil Uji Validitas Kompensasi ( $X_4$ ) .....	78
4.8 Hasil Uji Validitas Produktivitas ( $Y$ ).....	78
4.9 Hasil Uji Reliabilitas .....	79
4.10 Hasil Uji Normalitas .....	80
4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas .....	81
4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	83
4.13 Hasil Uji Koefesien Korelasi .....	84
4.14 Hasil Uji Koefesien Determinasi .....	85
4.15 Hasil Uji f.....	86
4.16 Hasil Uji t .....	87

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar :	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir .....	50
4.1 Struktur Organisasi .....	71
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	82

## ABSTRAK

### **Mat Yunan, Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Penempatan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pasuma Kurnia Ilahi (dibawah bimbingan Bapak Kartawinata, SE.,MM dan Ibu Dian Septianti,SE.,MM)**

PT. Pasuma Kurnia Ilahi Kabupaten Banyuasin, manajemen memiliki kebijakan yaitu melakukan proses rekrutmen dan seleksi dengan cara merekrut karyawan tidak prosedural atau tidak menggunakan prosedur rekrutmen pada umumnya sehingga dari kebijakan itu kualitas sumber daya manusia yang diperoleh kurang menjamin dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : dilihat dari persamaan regresi linier berganda  $Y = 9,312 + 0,326X_1 + 0,308X_2 + 0,447X_3 + -0,280X_4$ , hal ini menunjukkan bahwa Rekrutmen, Pelatihan, Penempatan Dan Kompensasi Secara Simultan Dapat Meningkatkan Produktivitas Karyawan PT. Pasuma Kurnia Ilahi. Terbukti dari hasil analisis statistic yang dilakukan oleh peneliti menunjukan bahwa koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,758 atau 75,80%., angka tersebut menggambarkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (Rekrutmen, Pelatihan, Penempatan Dan Kompensasi) terhadap variabel dependen (Produktivitas Karyawan) sebesar 75,80 % sedangkan sisanya yaitu 24,20% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam peneliian ini.

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen, Pelatihan, Penempatan Dan Kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi Produktivitas Karyawan. Hal ini menunjukkan dengan nilai sig F  $(0,000) < 0,05$ . Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen mempengaruhi Produktivitas Karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t  $(0,018) < a (0,05)$ , variabel Pelatihan mempengaruhi Produktivitas Karyawan ditunjukan dengan nilai sig t  $(0,022) < a (0,05)$ . variabel Penempatan mempengaruhi Produktivitas Karyawan ditunjukan dengan nilai sig t  $(0,001) < a (0,05)$ . Dan variabel Peran I Kompensasi mempengaruhi Produktivitas Karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t  $(0,044) < a (0,05)$ .

PT. Pasuma Kurnia Ilahi masih banyak kekurangannya oleh PT. Pasuma Kurnia Ilahi harus bisa memperbaiki Produktivitas Karyawan, Berupaya meningkatkan Rekrutmen, Pelatihan, Penempatan Dan Kompensasi yang ada dapat memberikan pengaruh yang lebih positif terhadap Kinerja Karyawan Pada

PT Karni Jaya Nusantara Palembang agar Produktivitas Karyawan semakin meningkat.

***Kata kunci : Rekrutmen, Pelatihan, Penempatan, Kompensasi dan Produktivitas Karyawan***

### ABSTRACT

**Mat Yunan, Effect of Recruitment, Training, Placement and Compensation on Employee Productivity of PT. Pasuma Kurnia Divine (under the guidance of Mr. Kartawinata, SE., MM and Mrs. Dian Septianti, SE., MM)**

PT. Pasuma Kurnia Divine, Banyuasin Regency, management has a policy of carrying out the recruitment and selection process by recruiting non-procedural employees or not using recruitment procedures in general so that from that policy the quality of human resources obtained does not guarantee that they can do a good job.

The results of this study are as follows: seen from the multiple linear regression equation  $Y = 9.312 + 0.326X_1 + 0.308X_2 + 0.447X_3 + -0.280X_4$ , this shows that Recruitment, Training, Placement and Compensation Can Simultaneously Increase Employee Productivity at PT. Divine Grace Pasuma. It is evident from the results of statistical analysis conducted by researchers showing that the coefficient of determination of Adjusted R Square is 0.758 or 75.80%. This figure illustrates that the percentage contribution of the influence of the independent variable (Recruitment, Training, Placement and Compensation) on the dependent variable (Employee Productivity) of 75.80% while the remaining 24.20% is influenced by other variables not examined in this research.

Simultaneous hypothesis test results show that recruitment, training, placement and compensation variables simultaneously affect employee productivity. This shows the value of sig F (0.000) < a (0.05). The results of the partial test also show that the Recruitment variable affects Employee Productivity indicated by the value of sig t (0.018) < a (0.05), the variable Training affects Employee Productivity indicated by the value of sig t (0.022) < a (0.05). Placement variable affects Employee Productivity indicated by the value of sig t (0.001) < a (0.05). And the variable Role I Compensation affects employee productivity is indicated by the value of sig t (0.044) < a (0.05).

PT. Pasuma Kurnia Divine still has many shortcomings by PT. Pasuma Kurnia Divine must be able to improve Employee Productivity, Efforts to increase the existing Recruitment, Training, Placement and Compensation can have a more positive influence on Employee Performance at PT Karni Jaya Nusantara Palembang so that Employee Productivity will increase.

***Keywords: Recruitment, Training, Placement, Compensation and Employee Productivity***

## **RIWAYAT HIDUP**

Mat Yunan dilahirkan di Tanjung lagoon pada tanggal 6 Maret 1998 dari Bapak Abdullah dan Ibu Rohani Anak ke 2 dari 4 bersaudara.

Pendidikan Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD negeri 1 Tanjung lagoon, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di MTS Inayatullah Gasing, Sekolah Menengah Kejuruan diselesaikan pada tahun 2017 di MA Inayatullah. Pada tahun 2018 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2022

Mat Yunan



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia adalah untuk mendapatkan calon karyawan yang paling sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang dibutuhkan melalui proses rekrutmen. Rekrutmen serangkaian aktifitas mencari dan memikat (*attract*) pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang di perlihatkan untuk menutupi kekurangan yang di identifikasikan dalam perencanaan kepegawaian Simamora (2004:170).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya Jufrizen, (2018:7). Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut..

Manusia atau sumber daya manusia (SDM) dalam dunia industri biasa disebut dengan istilah karyawan, senantiasa menjadi faktor utama dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Perusahaan tidak mungkin berjalan tanpa

adanya karyawan akan dapat bertahan dan terus berkembang jika didukung oleh karyawan yang berkualitas. Salah satu dukungan yang diberikan oleh para karyawan diwujudkan melalui kinerja atau performance. berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan dan evaluasi atas program-program tersebut

Aktivitas merekrutmen adalah menerima pelamar/calon karyawan sebanyak-banyak nya yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan. Menurut Riva'i dan Sanggala (2012:87), tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan organisasi dari berbagai sumber sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan yang berkualitas tinggidari yang terbaik (Sinambela, 2017:121). Tidak hanya lewat rekrutmen dan seleksi calon karyawan dalam menuju kesuksesan mencapai tujuan, perlu juga pelatihan dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan.

Upaya dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan yang dapat dilakukan oleh perusahaan ialah memberikan program pelatihan terhadap karyawan itu sendiri. Dengan dilaksanaan atau dibuat program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Tidak hanya keterampilan, kemampuan dan penguasaan kerja karyawan yang terus dikembangkan oleh suatu perusahaan bertujuan untuk meningkatkan efektifitas kerja dan meningkatkan kerja karyawan. Dari pelatihan ini perusahaan akan melihat kemampuan karyawan untuk dapat menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan karyawan dengan tepat.

Penempatan karyawan di dalam setiap perusahaan sangat menentukan keberhasilan perusahaan di masa yang akan datang. Penempatan karyawan baru atau lama berarti mengaplikasikan para karyawan pada posisi yang tepat. Di setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan bisa menempatkan karyawan yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong sesuai dengan tugas pokoknya.

Kompensasi biasanya menjadi tuntutan karyawan dan menjadi motivasi kerja karyawan. Pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan hal yang wajib dan harus dipenuhi baik tepat waktu atau secara adil dan berdasarkan hasil kerja. Kompensasi merupakan pengRekrutmenan yang nyata dan di idaman kan semua karyawan baik itu kompensasi dalam bentuk finansial langsung ( gaji, bonus dan insentif) atau dalam bentuk nonfinansial (hak cuti, tunjangan, ataupun asuransi). Karyawan merasa puas akan kompensasinya dapat memberikan pengaruh yang optimal bagi perusahaan.

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitasnya dari waktu ke waktu karena menyangkut pada produksi perusahaan. Peningkatan kualitas, efisien dan efektifitas tidak hanya tergantung paa teknologi mesin-mesin modern, modal yang cukup dan adanya bahan baku yang bermutu saja. Namun semua faktor tersebut tidak terjadi apa-apa tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang baik dan bisa mengembangkan kemampuan dan keahlian mereka serta dapat menunjukkan dalam grafik produktivitas kerja karyawan.

Indonesia dengan jumlah penduduk yang besar telah memiliki modal sumberdaya, tinggal diusahakan agar jumlah penduduk yang sedemikian besar itu dapat digerakan agar menjadi sumber daya yang produktif. Tingkat pendidikan, jaminan sosial dan pelatihan dibutuhkan agar mendorong dan meningkatkan produktivitas keryawan sebagai faktor pendorong untuk meningkatkan potensi kerja mereka. Salah satu tema bidang ketenagakerjaan adalah tingkat produktivitas kerja yang dimiliki tenaga kerja atau karyawan. Ardika Sulaeman (2014:4) memberikan pendapat bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien maupun meningkatkan produktivitas karyawan.

PT. Pasuma Kurnia Ilahi Kabupaten Banyuasin, manajemen memiliki kebijakan yaitu melakukan proses rekrutmen dan seleksi dengan cara merekrut karyawan tidak prosedural atau tidak menggunakan prosedur rekrutmen pada umumnya sehingga dari kebijakan itu kualitas sumber daya manusia yang diperoleh kurang menjamin dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini untuk menjaga dari masalah ketidaksesuaian apa yang diinginkan dengan apa yang didapat. Artinya perusahaan atau manajemen tersebut harus memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti kualitas maupun kuantitasmnya. Apabila tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut dapat dikatakan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien. Bila dilihat kondisi manajemen PT. Pasuma

Kurnia Ilahi Kabupaten Banyuasin yang mempunyai kebijakan dapat merekrut karyawan dari rekomendasi karyawan yang sudah bekerja di PT. Pasuma Kurnia Ilahi Kabupaten Banyuasin saja dan dengan latar belakang dan keahlian yang tidak menggunakan prosedur yang tidak semestinya tentunya akan dapat berdampak pada aktivitas kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Kesempatan mengikuti pelatihan dirasakan belum merata oleh karyawan, ada karyawan yang sering kali ditunjuk mengikuti pelatihan, di pihak lain ada karyawan yang jarang sekali diikutkan pelatihan. Hal ini menyebabkan kecemburuan bagi karyawan yang jarang dipanggil untuk mengikuti pelatihan oleh organisasi yang berakibat pada tidak adanya kesempatan mengembangkan diri bagi karyawan yang jarang ditunjuk mengikuti pelatihan.

Produktivitas Karyawan PT. Pasuma Kurnia Ilahi yang baik akan membawa kemajuan bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu berbagai upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan hal yang paling serius karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian dan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :“ **Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Penempatan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pasuma Kurnia Ilahi**”

## **1.2 Perumusan Masalah**

Dari uraian di atas, serta agar lebih terarah dalam pembahasan dalam penelitian ini maka perlu diadakan pembatasan masalah. Untuk itu, peneliti membatasi permasalahan dalam penelitian ini pada rekrutmen, pelatihan, penempatan dan kompensasi yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan yang ada di PT. Pasuma Kurnia Ilahi dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Rekrutmen, Pelatihan, Penempatan dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pasuma Kurnia Ilahi?
2. Apakah rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pasuma Kurnia Ilahi ?
3. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pasuma Kurnia Ilahi ?
4. Apakah penempatan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pasuma Kurnia Ilahi ?
5. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pasuma Kurnia Ilahi ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan di adakan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, pelatihan, penempatan dan kompensasi karyawan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pasuma Kurnia Ilahi

2. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen karyawan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pasuma Kurnia Ilahi
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan karyawan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pasuma Kurnia Ilahi.
4. Untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pasuma Kurnia Ilahi.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi karyawan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pasuma Kurnia Ilahi.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah

a. Bagi Peneliti

Mengembangkan teknik dalam melaksanakan rekrutmen pelatihan penempatan dan kompensasi dalam suatu perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan kepada perusahaan – perusahaan untuk memanfaatkan langkah langkah dalam merekrut melatih menempatkan dan memberikan kompensasi terhadap karyawan.

c. Bagi Masyarakat

Memberikan sumbangan ilmu yang berarti terhadap perusahaan dalam merekrut melatih menempatkan dan memberikan kompensasi pada karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Abdullah, Thamrin dan Francis Tantri, *Manajemen Pemasaran*, Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2019, cetakan ketujuh.
- Ahmad, I. W., Rahmawati, L. D., & Wardhana, T. H. 2018. *Demographic Profile, Clinical and Analysis of Osteoarthritis Patients in Surabaya*. Biomolecular and Health Science Jurnal, 1(1): 34 - 39.
- Aisyah, Nurhasanah. 2018. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mayapada International, Tbk. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah, 8 - 18.
- Ardika Sulaeman. 2014. *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*, Trikonomika Volume 13, No.1, Hal 91-100 ISSN 1411-514 X (print)/ISSN 23557737 (online).
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Asri Nur Fadilah, Abdul Hakim, Siswidiyanto. 2017. *Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik)* Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Cindy. 2020. *Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT.Optimo Indonesia*. Fakultas Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Kwik Kian Gie : Jakarta.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Edison, Emron. et. al. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta



- Fadri Hayatul. 2017. *Analisis Kinerja Karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang*. JOM Fekon, Vol. 4 (1) : 414 – 425
- Fitri Astuti Cahyaningtyas. 2019. *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Komitmen Kerja (Studi kasus pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang)* Departemen Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariabel Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Henry Simamora, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Hani, T. Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu SP., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hartatik. 2014. *Mengembangkan SDM (I)*. Jogjakarta: Laksana
- Jufrizen. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dalam Memoderasi Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Journal Prosiding The National Conference Management and Business, 1(1), 405–424.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja.
- Mathis, Robert L. dan John Harold Jackson, 2013, *Human Resources Management*, Thomson Learning
- Muhammad Ihsan , 2019 *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak*
- Nikmah, dkk. 2018. *Analisis Prosedur Rekrutmen Dalam Upaya Pemenuhan Tenaga Kerja*. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, Volume : 12, Nomor : 1, Juni 2018, ISSN 1987726X.
- Novia Cindy. 2020 *Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan*

*PT. Optimo Indonesia*. Institut bisnis dan informatika kwik kian gie  
Jakarta

- Pramudyo, A. 2016. *Peran Manajemen Kearsipan Dalam Kehidupan Organisasi*. Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi 3 (2), 2016, 73.
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. 2019. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenada Media.
- Priansa, D. J. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rahmawati, Shalahuddin. 2017. “*Proses Seleksi Karyawan Baru Bagian Sales pada PT Mitra Sukses Karya Bersama Bekasi*”. Jurnal Administrasi Kantor,. 5(1), 99-100.
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*, Bandung: Alfabeta
- Rivai, V., & Sagala, E. J. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Jaya, Bandung.
- Siregar, Syofian 2013. *Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta: PT. Fajar  
Interpratama Mandiri
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:
- Supiyanto, Yudi. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Koperasi*. Prosiding Seminar Nasional 9 Mei 2015, p.722-737.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.  
Bumi Aksara.