

**PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, PELATIHAN DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. PANGANSARI UTAMA CABANG PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**RAYMAN IBRAHIM**

**NPM. 1901110026**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2023**

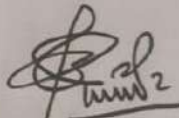
UNIVERSITAS TRIDINANTI

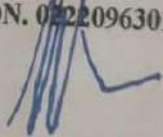
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Rayman Ibrahim  
Nomor pokok : 1901110026  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Proposal : Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pangan Sari Utama Cabang Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal ..... 13-10-2023 Pembimbing I :  Marivam Zanariah, SE,MM  
NIDN. 0222096301

Tanggal ..... 13-10-2023 Pembimbing II :  Nur Even, SE,MM  
NIDN. 0202076102

Mengetahui,

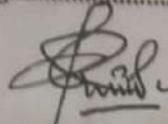
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal ..... 13-10-2023

  
  
Dr. Masy. Mikial, S.E., M.Si, AK, CA, CSRS  
0205026401

Ketua Program Studi Manajemen

Tanggal ..... 13-10-2023

  
Marivam Zanariah, SE,MM  
NIDN. 0222096301

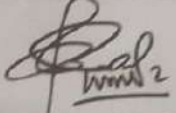
047/PSIDFEB/ 23

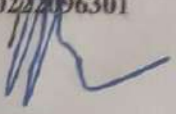
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

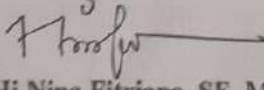
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rayman Ibrahim  
Nomor Pokok/NIM : 1901110026  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen/Ekonomi  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI,  
PELATIHAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. PANGANSARI  
UTAMA CABANG PALEMBANG

Penguji Skripsi :

Tanggal ..... 13-10-2023 ..... Ketua Penguji :   
: Marivam Zanariah, SE, MM  
NIDN: 0222096301

Tanggal ..... 13-10-2023 ..... Penguji I :   
: Nur Even, SE, MM  
NIDN: 0202076102

Tanggal ..... 13-10-2023 ..... Penguji II :   
: Hi Nina Fitriana, SE, M.si  
NIDN: 001216501

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Tanggal ..... 13-10-2023 .....

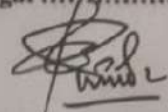


Dr. Msy. Mikha S. E., M.Si Ak, CA, CSRS

NIDN : 0205026401

Ka. Prodi Manajemen,

Tanggal ..... 13-10-2023 .....



Marivam Zanariah, SE, MM

NIDN : 0222096301

097 **PSIDFEB** 27

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rayman Ibrahim

Nomor Pokok/NIM : 1901110026

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

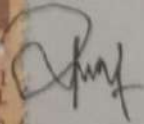
Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan jiplakan atau *copy paste* karya orang lain. Dimana semua sumber yang digunakan dalam penelitian ini telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan Universitas Tridinanti.

Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini bukan asli karya saya atau tiruan dari karya orang lain, maka saya sanggup menjalankan sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Demikianlah surat ini saya buat dengan sungguh-sungguh untuk dapat dapat digunakan sebagaimana mestinya.



Palembang, September 2023

  
Rayman Ibrahim

## 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.”-*

### *Persembahan*

*Skripsi ini saya persembahkan untuk :*

- 1. Kedua Orang tua ku Tercinta*
- 2. Adikku tersayang*
- 3. Saudara-saudaraku tercinta dan orang-orang Yang menyayangiku*
- 4. Sahabat, teman seperjuangan selama kuliah*
- 5. Almamater*

## 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, Seleksi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pangansari Utama Cabang Palembang”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata (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 terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., MS Selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Msy Mikial, SE,M.Si.Ak.CA.CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Dr. Ima Andriyani, SE.,M.Si Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
4. Ibu Mariyam Zanariah,SE,M.M Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti.
5. Ibu Mariyam Zanariah,SE,M.M Selaku Pembimbing Utama memberi bimbingan selama masa penelitian.
6. Ibu Nur Even,SE,M.M Selaku Pembimbing Anggota yang telah memberi materi bimbingan selama masa penelitian.

7. Pimpinan serta staff PT. Pangansari Utama yang telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
8. Kedua Orang tua ku tercinta dan adikku, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta motivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Teman-temanku terima kasih 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 kuesioner penelitian. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuannya dalam terselesaikan proposal skripsi ini.

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

Palembang September 2023

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI .....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
ABSTRAK .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis .....	8
2.1.1 Rekrutmen.....	8
2.1.1.1 Pengertian Rekrutmen .....	8
2.1.1.2 Metode Rekrutmen.....	9
2.1.1.3 Tujuan Rekrutmen .....	10
2.1.1.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Rekrutmen.....	11
2.1.1.5 Indikator Rekrutmen.....	12
2.1.2 Seleksi .....	14
2.1.2.1 Pengertian Seleksi .....	14
2.1.2.2 Tujuan Seleksi.....	15
2.1.2.3 Proses dan Tahapan Seleksi .....	16
2.1.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Seleksi.....	17



2.1.2.5 Indikator Seleksi .....	17
2.1.3 Pelatihan .....	18
2.1.3.1 Pengertian Pelatihan.....	18
2.1.3.2 Manfaat Pelatihan.....	19
2.1.3.3 Metode Pelatihan .....	20
2.1.3.4 Indikator Pelatihan .....	24
2.1.4 Kompensasi.....	26
2.1.4.1 Pengertian Kompensasi .....	26
2.1.4.2 Tujuan Kompensasi .....	26
2.1.4.3 Jenis-Jenis Kompensasi .....	28
2.1.4.4 Indikator-Indikator Kompensasi .....	28
2.1.5 Kinerja Karyawan.....	29
2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	29
2.1.5.2 Tujuan Penilaian Kinerja .....	30
2.1.5.3 Manfaat Penilaian Kerja .....	31
2.1.5.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	32
2.1.5.5 Indikator Penilaian Kinerja .....	33
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan .....	33
2.3 Kerangka Berfikir.....	35
2.4 Hipotesis .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
3.1.1 Tempat Penelitian.....	37
3.1.2 Waktu Penelitian .....	37
3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data .....	38
3.2.1 Sumber Data .....	38
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	38
3.3 Populasi dan Sampel .....	39
3.3.1 Populasi.....	39
3.3.2 Sampel.....	40
3.4 Rancangan Penelitian .....	40

<b>3.5 Variabel dan Definisi Operasional .....</b>	<b>41</b>
3.5.1 Variabel .....	41
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	42
<b>3.6 Instrumen Penelitian.....</b>	<b>45</b>
3.6.1 Uji Validitas .....	46
3.6.2 Uji Reabilitas .....	47
<b>3.7 Uji Asumsi Klasik.....</b>	<b>47</b>
3.7.1 Uji Normalitas .....	47
3.7.2 Uji Multikolinieritas .....	48
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas .....	48
<b>3.8 Teknik Analisis Data.....</b>	<b>49</b>
3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	49
<b>3.9 Uji Hipotesis .....</b>	<b>50</b>
3.9.1 Uji F .....	50
3.9.2 Uji T.....	51
<b>BAB 1V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
<b>4.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....</b>	<b>55</b>
4.1.1 Visi Dan Misi .....	55
4.1.2 Struktur Organisasi Dan Uraian Tugas .....	56
4.1.3 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab.....	57
<b>4.2 Pembahasan .....</b>	<b>58</b>
4.2.1 Deskriptif Profil Responden.....	58
4.2.2 Jumlah Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
4.2.3 Jumlah Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	59
<b>4.3 Analisis Data Dan Pembahasan.....</b>	<b>60</b>
4.3.1 Uji Validitas.....	60
4.3.2 Uji Reabilitas .....	65
<b>4.4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....</b>	<b>66</b>
4.4.1 Analisi Linear Berganda .....	69
4.4.2 Koefisien Korelasi.....	71
4.4.3 Koefisien Determinasi .....	72

<b>4.5 Uji Hipotesis Penelitian.....</b>	<b>73</b>
<b>4.5.1 Uji Simultan (Uji F).....</b>	<b>73</b>
<b>4.5.2 Uji Parsial (Uji T).....</b>	<b>74</b>

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

<b>5.1 Kesimpulan.....</b>	<b>78</b>
<b>5.2 Saran.....</b>	<b>79</b>

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
3.1 Waktu Penelitian.....	39
3.2 Definisi Operasional.....	44
3.3 Skala Likert.....	48
4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	61
4.4 Hasil Uji Validasi Variabel Rekrutmen.....	63
4.5 Hasil Uji Validasi Variabel Seleksi .....	64
4.6 Hasil Uji Validasi Variabel Pelatihan.....	65
4.7 Hasil Uji Validasi Variabel Kompensasi .....	65
4.8 Hasil Uji Validasi Variabel Kinerja Karyawan .....	66
4.9 Hasil Uji Reabilitas .....	67
4.10 Hasil Uji Normalitas.....	69
4.11 Hasil Uji Multikolinieritas .....	70
4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	73
4.13 Hasil Uji Koefesien Korelasi .....	74
4.14 Hasil Uji Koefesien Determinasi .....	75
4.15 Hasil Uji F.....	76
4.16 Hasil Uji T .....	77

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar :</b>	<b>Halaman</b>
<b>2.1 Kerangka Berfikir .....</b>	<b>35</b>
<b>4.1 Struktur Organisasi .....</b>	<b>56</b>
<b>4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....</b>	<b>69</b>

## ABSTRAK

**Rayman Ibrahim, Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pangansari Utama Cabang Palembang (dibawah bimbingan Ibu Maryam Zanariah, SE.,MM dan Ibu Nur Even, SE.,MM)**

PT. Pangansari Utama Cabang Palembang, memiliki kebijakan yaitu melakukan proses rekrutmen dan seleksi dengan cara merekrut karyawan tidak menggunakan prosedur rekrutmen 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  $Y = 19,852 + 0,160X_1 + 0,121X_2 + 0,054X_3 + 0,659X_4$ , hal ini menunjukkan bahwa Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Dan Kompensasi secara simultan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan PT Pangansari Utama Cabang Palembang. Terbukti dari hasil analisis statistic yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,667 atau 66,70%., angka tersebut menggambarkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, dan Kompensasi) Terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 66,70% sedangkan sisanya yaitu 33,30% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan dan Kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan dengan nilai sig F (0,000) < 0,05, Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t (0,151) > a (0,05), variabel Seleksi tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t (0,282) > a (0,05) variabel Pelatihan tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t (0,621) > a (0,05). Dan variabel Kompensasi mempunyai nilai yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t (0,000) < a (0,05).

PT. Pangansari Utama masih banyak kekurangannya oleh karena itu PT. Pangansari Utama harus bisa memperbaiki Kinerja Karyawan, Berupaya meningkatkan Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan dan Kompensasi yang ada dapat memberikan pengaruh yang lebih positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pangansari Utama Cabang Palembang agar Kinerja Karyawan semakin meningkat.

***Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Kompensasi Dan Kinerja Karyawan***

## ABSTRACT

**Rayman Ibrahim, The Influence of Recruitment, Selection, Training and Compensation on PT Employee Performance. Pangansari Utama Palembang Branch (under the guidance of Mrs. Maryam Zanariah, SE., MM and Mrs. Nur Even, SE., MM)**

PT. Pangansari Utama Palembang Branch has a policy of carrying out a recruitment and selection process by recruiting employees without using recruitment procedures so that from this policy the quality of the human resources obtained does not guarantee that they can do the job well.

The results of this research are as follows: seen from the multiple linear regression equation  $Y = 19.852 + 0.160X_1 + 0.121X_2 + 0.054X_3 + 0.659X_4$ , this shows that Recruitment, Selection, Training and Compensation can simultaneously improve PT Pangansari Utama Employee Performance Palembang Branch. It is evident from the results of the statistical analysis carried out by the researcher that the coefficient of determination for Adjusted R Square is 0.667 or 66.70%. This figure illustrates that the percentage contribution of the independent variables (Recruitment, Selection, Training and Compensation) to the dependent variable (Employee Performance). ) amounted to 66.70% while the remaining 33.30% was influenced by variables not examined in this study.

The results of simultaneous hypothesis testing show that the variables Recruitment, Selection, Training and Compensation jointly influence employee performance. This is shown by the sig value  $F(0.000) < 0.05$ . The partial test results also show that the Recruitment variable does not influence Employee Performance as indicated by the sig t value  $(0.151) > \alpha(0.05)$ , the Selection variable does not influence Employee Performance as shown with a sig t value  $(0.282) > \alpha(0.05)$  the Training variable does not affect Employee Performance as indicated by a sig t value  $(0.621) > \alpha(0.05)$ . And role variable 1 Compensation influences employee performance as shown by the sig t value  $(0.000) < \alpha(0.05)$ .

PT. Pangansari Utama still has many shortcomings, therefore PT. Pamgansari Utama must be able to improve Employee Performance. Efforts to improve existing Recruitment, Selection, Training and Compensation can have a more positive influence on Employee Performance at PT. Pangansari Utama Palembang Branch so that employee performance increases.

**Keywords: Recruitment, Selection, Training, Compensation and Employee Performance**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam pencapaian tujuan dalam suatu organisasi atau perusahaan, dikarenakan dalam sebuah perusahaan seorang pimpinan pasti mengharapkan kinerja yang baik dari karyawannya. Sumber daya manusia juga menjadi aset utama organisasi sebagai perencana dan pelaku aktif setiap aktivitas organisasi. Harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan agar menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Aktivitas manajemen sumber daya manusia terdiri dari beberapa hal yaitu perencanaan sumber daya manusia yaitu perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pemeliharaan, pengembangan, dan pemberhentian. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai (Mangkunegara 2013) Sedangkan sumber daya manusia adalah sebagai penggerak roda organisasi atau perusahaan, jika sumber manusia tidak dikelola dengan baik dan benar untuk



dapat bekerjasama dan bersinergi semuanya, maka tidak mungkin organisasi atau perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik dan maksimal.

Menurut (Simamora, 2015;212) Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menyimpan kekurangan yang identifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Pentingnya dilakukan rekrutmen selain untuk mengisi kekosongan di dalam perusahaan atau instansi, merekrut karyawan juga proses untuk memajukan suatu perusahaan dengan memunculkan ide-ide baru serta menjaga nama baik perusahaan, sehingga perusahaan akan lebih dikenal baik oleh masyarakat sekitar. Menurut Rivai dan Sagala (2016) rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan dengan mempunyai kualifikasi sesuai dengan lowongan atau jabatan yang ada. Proses rekrutmen yang dilakukan PT Pangansari Utama Cabang Palembang yaitu dimulai dengan perusahaan menganalisis sumber daya manusia, setelah dianalisis dari masalah yang ada, perusahaan membutuhkan orang yang berpengalaman seperti bidang *supervisor*. Setelah itu perusahaan menspesifikasikan syarat-syarat yang diperlukan untuk mengisi jabatan tersebut, seperti seorang *supervisor* yang memiliki tanggung jawab untuk mengawasi jalannya suatu pekerjaan atau proyek dalam perusahaan sesuai target atau arahan dari manajer. Setelah itu tim rekrutmen akan melakukan rapat dengan HRD, jadi dari hasil rapat itu HRD yang akan menentukan calon-calon pekerja yang akan layak diterima bekerja.

Selain proses rekrutmen PT. Pangansari Utama Cabang Palembang pun melakukan seleksi karyawan sebagai salah satu strategi yang dilakukan. Seleksi yaitu proses yang terdiri dari berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar yang ditolak Siagian (2015:131). Seleksi karyawan pun sama pentingnya dalam peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan pentingnya seleksi dilakukan dengan maksud untuk mendapatkan ketegasan, kepribadian, kebiasaan, serta keterampilan yang dianggap perlu untuk mendapatkan tenaga kerja yang diinginkan perusahaan. Proses seleksi yang dilakukan di PT. Pangansari Utama Cabang Palembang yaitu setelah lamaran terkumpul melalui HRD maka akan diseleksi dari surat lamaran yang ada mana yang paling sesuai dengan kebutuhan perusahaan, kemudian pelamar akan dihubungi untuk melakukan berbagai tes seperti tes kemampuan atau keterampilan, tes potensi akademik, tes kesehatan dan tes kepribadian. Setelah itu, dilakukannya tes wawancara dan kemudian pelamar akan menunggu keputusan apakah diterima atau tidak diterima.

Setelah dilakukannya proses seleksi, karyawan yang diterima diperusahaan selanjutnya akan mengikuti pelatihan sesuai dengan bidang kemampuan yang mereka miliki. Pelatihan khusus tenaga kerja yang menggunakan skill seperti bagian dapur Koki akan dilakukan selama satu minggu, sedangkan khusus tenaga kerja yang tidak menggunakan skill bagian Garden boy atau membersihkan taman bisa satu hari saja. Dengan adanya program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang lebih baik dan dapat mendukung perusahaan

dalam mencapai tujuannya kedepan. Menurut Larasati, (2018) “Pelatihan (*training*) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu”.

Meningkatkan kinerja karyawan selain program pelatihan oleh pihak perusahaan perlu memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan hasil pekerjaan dapat membuat karyawan bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2014) kompensasi adalah biaya yang dikeluarkan oleh sebuah perusahaan dalam waktu tertentu dan bersifat langsung maupun tidak langsung untuk memenuhi hak karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan.

PT Pangansari Utama berdiri pada 19 Desember 1975 adalah perusahaan dukungan makanan, logistik, ritel dan manajemen yang berbasis di Indonesia dengan kemampuan kelas dunia. Dan merupakan perusahaan katering dan distribusi makanan industri terbesar di Indonesia, serta menyediakan layanan tata graha yang terintegrasi dan distribusi makanan ke lokasi penambangan dan eksplorasi energi jarak jauh.

PT Pangansari Utama Cabang Palembang, memiliki kebijakan yaitu melakukan proses rekrutmen dan seleksi dengan cara merekrut karyawan tidak menggunakan prosedur rekrutmen pada umumnya karena tidak menggunakan pengumuman online maupun media cetak, melainkan melalui rekomendasi karyawan yang telah lama bekerja, sehingga dari kebijakan itu kualitas sumber daya

manusia yang didapat kurang menjamin dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh dapat diabaikan, hal ini untuk menjaga ketidak sesuaian apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya manajemen atau perusahaan tersebut harus memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut dapat pula dikatakan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien. Bila dilihat dari kondisi manajemen PT. Pangansari utama Cabang Palembang yang mempunyai kebijakan dapat merekrut karyawan dari rekomendasi karyawan yang telah lama bekerja dengan latar belakang dan keahlian yang tidak menggunakan prosedur yang tidak semestinya tentu akan berdampak pada aktivitas kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Pelatihan juga dirasakan belum cukup efektif dikarenakan pelatihan cuma satu hari saja khusus tenaga kerja yang tidak menggunakan skill.

Produktivitas yang bagus akan membawa kemajuan bagi perusahaan. Oleh sebab itu berbagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan hal yang paling penting karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar Belakang diatas, maka penulis tertarik mengambil topik penelitian dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pangansari Utama Cabang Palembang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pangansari Utama Cabang Palembang?
2. Apakah Rekrutmen berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pangansari Utama Cabang Palembang?
3. Apakah Seleksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pangansari Utama Cabang Palembang?
4. Apakah Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja PT Pangansari Utama Cabang Palembang
5. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja PT Pangansari Utama Cabang Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pangansari Utama Cabang Palembang.

2. Untuk mengetahui Rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pangansari Utama Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui Seleksi berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pangansari Utama Cabang Palembang.
4. Untuk mengetahui pelatihan karyawan berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pangansari Utama Cabang Palembang.
5. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pangansari Utama Cabang Palembang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Penulis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan wawasan dan pengetahuan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti di PT Pangansari Cabang Palembang.

2. Bagi Perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dan bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan serta untuk mencapai tujuan dalam hal perekrutan seleksi dan pelatihan serta kompensasi karyawan dalam perusahaan tersebut

3. Bagi Akademis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi, dan penambahan informasi sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya dengan menambahkan variabel yang belum pernah diteliti sebelumnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta: Salemba Empat
- Edison, Emron. et. al. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Melayu SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Jufizen. 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
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Larasati, Sri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish, 2018
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama
- Mangcuprawira, Sjafrli. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Bogor : Gala Indonesia
- Mathis, Rober. L dan Jakson, Jhon H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerjemah Jimmi Sadeli dan Bayu Prawira Hie*. Jakarta : Salemba Empat
- Pramudyo, A.2016, *Peran Manajemen Kearsipan Dalam Kehidupan Organisasi*. Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi 3 (2), 2016, 73
- Rivai. H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo
- Samsudin, Sadili, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Jaya, Bandung
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV