

Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudra Oceaneering Batam

GISKA ANGGIA PUTRI

PEMBIMBING
Susi Hendriani. SE M.Si
Chairul Amsal, MM

Email: Giska_anggia@yahoo.co.id

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau
Kampus Bina Widya Km 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293

ABSTRACT

This study aims to determine how the variables influence Recruitment and Training either simultaneously or partially on employee performance in PT Samudra Oceaneering Batam.

In this study there were 51 samples of the total number of employees located in Batam PT Samudra Oceaneering totaling 103 people. The analysis used in this study is the method of multiple linear regression analysis. By using SPSS version 18.

From the test results of multiple linear regression analysis, known simultaneous test results (Test F) that the variables simultaneously Recruitment and Training significant effect on performance. From the results of multiple linear regression analysis of the results showed that the variable recruitment of more dominant effect on the variable to variable Performance Training. The results of the partial test (Test T) note that the variable Recruitment and Training Influential significantly to performance, and training variables also have a significant effect on performance

Keyword: Recruitment, Training and Employee Performance

PENDAHULUAN

I.Latar Belakang

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. Perusahaan menyadari bahwa 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. Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari : perencanaan sumber daya manusia,

pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

Proses rekrutmen diperusahaan agar mendapatkan karyawan yang sesuai dengan skillnya setiap perusahaan tentunya mempunyai mekanisme proses rekrutmen yang berbeda-beda, sebaiknya perusahaan melaksanakan rekrutmen sesuai dengan ketentuan yang berlaku tentunya hal ini sangat menguntungkan bagi perusahaan tersebut. pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM), terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Hal ini, tentunya akan membuat

kinerja perusahaan menjadi lebih baik dan membuat kelangsungan perusahaan akan berjalan terus.

Perusahaan akan memerlukan rekrutmen karyawan apabila perusahaan kekurangan tenaga kerja, oleh karena itu bagian SDM sangat berperan penting dalam hal ini. Rekrutmen dan pelatihan kinerja SDM juga merupakan kegiatan yang penting dalam departemen SDM rekrutmen merupakan aktifitas yang dilakukan untuk menarik, tenaga kerja yang kualifikasinya memenuhi persyaratan yang ditentukan perusahaan, sedangkan pelatihan kinerja karyawan untuk pelatihan dini sebelum karyawan ditempatkan atau posisi yang tepat sesuai dengan keahlian karyawan tersebut.

Metode yang digunakan untuk perekrutan biasanya melalui media massa. Untuk mengurangi beban biaya rekrutmen biasanya perusahaan akan memberitahukan kepada karyawan agar merekomendasikan saudara – saudara atau teman mereka agar ikut proses seleksi karyawan. Hal ini karena disamping efisien juga lebih efektif karena tidak memerlukan waktu yang panjang untuk mendapatkan calon karyawan tersebut.

Di dalam era globalisasi mempunyai hambatan-hambatan antara Negara yang semakin rendah, kita yang sebagai Negara yang berkembang harus mempersiapkan karyawan baik secara mental maupun material. Mental berarti mempersiapkan rasa percaya diri berbasis

budaya bangsa, bahwa kita sama dengan karyawan dari berbagai Negara manapun.

PT Samudra Oceaneering merupakan penyedia ladang minyak global yang menjalankan layanan rekayasa dan produk terutama untuk industri minyak dan gas lepas pantai , dengan fokus pada aplikasi deepwater . Melalui penggunaan keahlian teknologi yang diterapkan, Oceaneering juga melayani industri pertahanan , hiburan , dan kedirgantaraan .

Dengan melihat gambaran pada PT Samudra Oceaneering Batam dapat dilihat fenomena bahwa banyak hal-hal yang harus dicapai dalam suatu rentan waktu. Menghadapi tantangan kerja tersebut, diperlukan kinerja karyawan yang baik. Adapun hal-hal yang mengindikasikan mengenai kinerja karyawan pada PT. Samudra Oceaneering Batam yaitu mengenai kurangnya kemampuan dan motivasi karyawan yang tidak memenuhi standar dalam penyelesaian tugas, kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dihasilkan tidak efektif dan efisien, karyawan yang masuk tidak diberi keterampilan mengenai jenis pekerjaan sehingga dalam melayani masyarakat sering terjadi kesalahan, sikap karyawan terhadap pekerjaan terkadang tidak menunjukkan kepedulian yang memprioritaskan pelayanan yang excellent. Setelah melakukan observasi pada PT. Samudra Oceaneering diperoleh mengenai data pencapaian kinerja karyawan yaitu :

Berikut tabel kinerja karyawan PT. Samudra Oceaneering tahun 2009-2013.

Tabel 1.1: Jumlah Realisasi Unit yang Tersewa pada PT. Samudra Oceaneering Tahun 2009-2013

No	Tahun	Unit yg Disewa	Jumlah pengiriman	Keterlambatan Pengiriman ke Lokasi Explorasi	Persentase (%) Keterlambatan Pengiriman Peralatan Explorasi
1	2009	13	13	8 Kali	62%
2	2010	15	15	7 Kali	47%
3	2011	16	16	5 Kali	31%
4	2012	14	14	8 Kali	57%
5	2013	17	17	7 Kali	41%

Sumber : PT. Samudra Oceaneering Batam

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah realisasi unit yang tersewa pada PT. Samudra Oceaneering Batam dari tahun 2009-2013 terlihat berfluktuasi. Jumlah pengiriman dalam pertahun sama dengan unit yang tersewa keterlambatan rata-rata diatas 30%. Presentase keterlambatan yang terendah yaitu pada tahun 2011 dan presentase keterlambatan tertinggi terdapat pada tahun 2009. Keterlambatan pengiriman terjadi karena tidak lengkapnya spareparts alat-alat yang dibutuhkan, dan kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan unit yang akan disewa.

Hal ini berdampak negatif pada pekerjaan dan tugas yang seharusnya menjadi tanggung jawab mereka untuk tercapainya visi dan misi. Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan di ukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai tingkat kinerja baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan ataupun tahap

setelah kegiatan selesai. pencapaian kinerja merupakan indikator baik buruknya setiap tahapan pekerjaan.

Namun demikian dalam perusahaan PT. Samudra Oceaneering Batam ini peranan sumber daya manusia atau tenaga kerja ahli sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan aktifitasnya, yang dilihat dari jenis perusahaannya yaitu jasa penyewaan peralatan service eksplorasi minyak, tapi dilihat dari karyawan-karyawan yang telah ditempatkan banyak di antaranya yang tidak memenuhi syarat-syarat dari penerimaan atau rekrutmen karyawan yaitu terutama dari pendidikan, keahlian dan pengalaman yang dimilikinya. Hal ini diketahui setelah proses wawancara terhadap pimpinan dan karyawan. Oleh karena itu, untuk lebih memperjelas titik permasalahan yang ada maka disajikan data mengenai rekrutmen dan penempatan berdasarkan klasifikasi tingkat pendidikan dan jabatan.

Tabel 1.2: Kondisi Bagian dan Jabatan pada PT. Samudra Oceaneering Batam Tahun 2013

DEPARTEMEN	JABATAN	PENDIDIKAN TERAKHIR		JUMLAH KARYAWAN
		PERSYARATAN UMUM	KARYAWAN YANG MENEMPATI	
HUMAN RESOURCES	- HR MANAGER	S1	S2	1
	- HR MANAGER ASST	S1/D3	S1	1
	- HR STAFF	D3	S1	1
TOTAL KARYAWAN				3
ADMIN / GA	-ADMIN/GA MANAGER	S1	S1	1
	-ADM MANAGER ASST	S1/D3	S1	1
	- ADM /GA STAFF	S1	D3	1
TOTAL KARYAWAN				3
ACCOUNTING	-ACCOUNT MANAGER	S1	S1	1
	-ACC MANAGER ASST	S1	S1	1
	- ACC STAFF	S1	D3	1
	- PAYROL CONTROL	D3	D3	1

	- PAYROLL STAFF	D3	D3	1
	-CLERK ACC/PAYROL	SMU	SMU	1
TOTAL KARYAWAN				6
SUPPLY CHAIN / LOGISTICS	- SCM MANAGER	S1	S1	1
	-SCM ASST MANAGER	S1/D3	S1	1
	- SCM SUPERVISOR	D3	S1	1
	-SCM ASST SUPERVISOR	D3	S1	1
	- SCM COORDINATOR	D3	S1	1
	- SCM STAFF	D3	D3	1
	- WAREHOUSEMAN	SMU	SMU	2
TOTAL KARYAWAN				8
TECHNICAL	- TEC MANAGER	S1	S1	1
	- TEC ASST MANAGER	S1/D3	S1	1
	- TEC SUPERVISOR	D3	S1	1
	- TEC ENGINEER	D3/SMU	D3	4
	- TECHNICAL	SMU	SMU	17
TOTAL KARYAWAN				24
MECHANICAL	- MEC MANAGER	S1	S1	1
	-MEC ASST MANAGER	S1/D3	S1	1
	- MEC SUPERVISOR	D3	S1	1
	- MEC ENGINEER	D3/SMU	D3	4
	- MECHANICAL	SMU	SMU	16
TOTAL KARYAWAN				23
ELECTRONIC	- ELEC MANAGER	S1	S1	1
	-ELEC ASST MANAGER	S1/D3	S1	1
	- ELEC SUPERVISOR	D3	S1	1
	- ELEC ENGINEER	D3/SMU	D3	5
	- ELECTRONIC	SMU	SMU	11
TOTAL KARYAWAN				19
FACILITY	-FCLTY MANAGER	S1	S1	1
	-FCLTY ASST MANAGER	S1/D3	S1	1
	- FCLTY SUPERVISOR	D3	S1	1
	- FCLTY ENGINEER	D3	D3	3
	- MAINTENANCE	D3/SMU	D3	7
	- CLEANING SERVICE	SMU	SMU	4
	TOTAL KARYAWAN			
TOTAL KESELURUHAN KARYAWAN				103

Sumber : PT. Samudra Oceaneering Batam

Dari tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa dalam perekrutan dan penempatan karyawan pada PT Samudra Oceaneering Batam menetapkan persyaratan untuk tiap-tiap jabatan. Namun pada kenyataannya terjadi penyimpangan persyaratan untuk beberapa jabatan. Seperti pada departemen administrasi jabatan ADM/GA Staff persyaratan pendidikan minimal S1, tetapi yang menempati adalah pendidikan D3. Hal ini disebabkan karena untuk menghemat biaya rekrutmen dan karyawan tersebut juga memiliki keahlian yang sama dengan karyawan yang berpendidikan S1. Begitu pun juga untuk departemen accounting bagian staff persyaratan pendidikan minimal S1, tetapi yang ditempatkan adalah dari jenjang pendidikan D3 hal ini dikarenakan karyawan yang berpendidikan D3 memiliki kemampuan yang sama dengan karyawan berpendidikan S1.

Alasan efisiensi merupakan salah satu faktor yang menyebabkan ketidaksesuaian dari rekrutmen dan penempatan kerja tersebut. Semakin tinggi jenjang pendidikan seseorang, maka akan semakin besar pula tingkat gaji yang diinginkan. Selain itu ketidak sesuaian penempatan juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan. Disamping itu setidaknya pelamar yang memiliki jenjang pendidikan yang ditargetkan perusahaan,

akan tetapi kenyataannya perusahaan menerima karyawan tidak sesuai dengan pendidikan yang diinginkan dari perusahaan.

Adapun hal-hal mengenai fenomena pelatihan pada kinerja karyawan PT Samudra Oceaneering yaitu :

1. Kurangnya biaya atau anggaran dari perusahaan untuk menyusun program-program pelatihan baik secara formal maupun non formal bagi karyawan.
2. Tidak lengkapnya materi program pelatihan yang akan di ajarkan sehingga pelatihan tidak berjalan dengan sebagaimana mestinya.
3. Kurang memadainya perlengkapan, sarana dan prasarana dalam penunjang kerja dan pelatihan.

Prinsip-prinsip pembelajaran yang belum bisa dipahami karyawan:

1. Kemampuan peserta pelatihan yang tidak memenuhi standar sehingga pelatihan tersebut tidak efektif.
2. Instruktur Pelatihan yang tidak kompeten dalam bidangnya dan penyampaian materi sehingga menyulitkan karyawan.

Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan (training) dari tahun 2009-2013 pada PT. Samudra Oceaneering Batam yang secara rinci diuraikan dalam tabel 3 berikut ini :

Tabel 1. 3: jumlah karyawan PT. Samudra Oceaneering Batam yang Telah Mengikuti Pelatihan Tahun 2009-2013

No.	Jenis Pelatihan	Waktu dan Tempat	Tahun				
			2009	2010	2011	2012	2013
1	Human Resources	2 Hari, Batam	2	1	5	2	7
2	Admin/GA	2 Hari, Batam	0	2	2	3	3
3	Accounting	1 Hari, Batam	0	0	2	2	0
4	Supply Chain	2 Hari, Batam	2	0	1	3	2
5	Technical	1 Hari, Batam	0	2	2	2	1
6	Mecahnical	3 Hari, Batam	0	2	2	0	1
7	Electronic	30 Hari, Singapore	0	0	0	0	2
8	Fasility	2 Hari, Batam	0	0	0	0	1
Jumlah Karyawan yang Telah Mengikuti Pelatihan Keahlian Kerja Pada Tahun 2009-2013 di PT. Samudra Oceaneering			4	7	14	12	17
Target karyawan yang mengikuti pelatihan			16	16	19	23	28
Persentase (%)			25%	43,75%	73,68%	52,17%	60,71%

Sumber : PT. Samudra Oceaneering Batam

Berdasarkan tabel 3 di atas, dilihat bahwa jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan dengan jenis pelatihan yang berbeda dengan sesuai kebutuhan perusahaan. Tujuan yang diharapkan dalam pelaksanaan pelatihan bagi karyawan adalah meningkatkan kapasitas dan minat karyawan untuk belajar dengan mendorong komitmen dan menyediakan aksesibilitas pada proses pembelajaran yang terus menerus. Namun jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan tiap tahunnya tidak sesuai dengan jumlah penambahan karyawan, padahal pelatihan sangat dibutuhkan bagi seluruh karyawan mulai dari tingkat bawah sampai tingkat atas, sehingga tujuan perusahaan akan lebih tercapai dengan memiliki sumber daya manusia yang terlatih.

Tentu saja dengan sistem pelatihan ini akan memunculkan karyawan yang kurang dari segi keterampilan dan pengetahuan sehingga menyebabkan tingkat pelayanan yang tidak optimal kepada pelanggan. Dan sering kali jumlah layanan juga tidak terukur dan belum mampu memecahkan persoalan selama ini.

Dari uraian di atas, maka peneliti mengangkat judul penelitian ini yaitu **“Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudra Oceanering Batam”**

2. Tinjauan Teori

A. Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, Rivai (2009 : 309). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai sering dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, Hasibuan (2007 : 94).

Tujuan Penilaian Kinerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu:

1. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja diantaranya adalah Wibowo (2014 : 85) :

1. Tujuan
Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu organisasi untuk dicapai.
2. Standar
Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
3. Kompetensi
Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
4. Peluang
Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor-faktor penentu pencapaian kinerja individu dalam organisasi Mangkunegara (2005 : 16-17) adalah :

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, fasilitas kerja yang relatif memadai.

Mangkunegara (2005 : 15) mengemukakan faktor-faktor kinerja yaitu :

- 1) Faktor Internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
- 2) Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

B. Rekrutmen

Secara umum rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh,

manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan sdm organisasi atau perusahaan. Dalam tahapan ini diperlukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan/*job description* dan juga spesifikasi pekerjaan/*job specification*.

Penarikan tenaga kerja (*recruitment*) merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Bangun (2012 : 140). Penarikan tenaga kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan jumlah dan kualitasnya, baik dalam jangka pendek, menengah, maupun dan panjang.

Proses rekrutmen dan seleksi beradaptasi dan berkembang khususnya di tengah persaingan yang ketat. Oleh karena itu, para perusahaan dituntut untuk lebih profesional dalam mengelola perusahaannya khususnya dalam hal sumber daya manusia (tenaga kerja). Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja yang meliputi frekuensi dan efektifitas sumber rekrutmen dan metode seleksi.

Tujuan Rekrutmen

Tujuan dari rekrutmen adalah serangkaian yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan/kualified sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Dengan demikian, tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik Rivai (2009 : 150).

Indikator Rekrutmen

Indikator rekrutmen adalah sebagai berikut Rivai (2009 : 150) :

1. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang

diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai.

2. Jumlah kebutuhan karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia.
3. Biaya yang diperlukan diminimalkan.
4. Perencanaan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan.
5. Fleksibility.
6. Pertimbangan-pertimbangan hukum.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penarikan Tenaga Kerja

Berbagai macam metode penarikan yang dapat digunakan perusahaan, tinggal memilih metode yang paling tepat, efektif, dan efisien. Tidak semua perusahaan mampu untuk mengembangkan setiap sumber dan metode penarikan tenaga kerja dengan sepenuhnya. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi dan pertimbangan dalam memilih metode-metode penarikan tenaga kerja yang digunakan dalam mencapai keberhasilan untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Setiap jenis pekerjaan perlu dilakukan evaluasi terhadap keberhasilan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Jika ada korelasi diantara kedua variabel tersebut, metode penarikan tenaga kerja yang tepat perlu dilakukan pengembangan.

C. Pelatihan

Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang Dessler (2004:263). Keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Aktivitas-aktivitas pelatihan memiliki potensi untuk menyelaraskan para karyawan dengan strategi-strategi perusahaan mereka. Beberapa manfaat strategis yang mungkin diperoleh dari pelatihan mencakup kepuasan karyawan, meningkatkan semangat, tingkat retensi yang lebih tinggi, turn over yang lebih rendah, perbaikan dalam penarikan karyawan yang puas akan menghasilkan para pelanggan yang puas.

Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (human relation) bagi

manajemen tingkat atas dan manajemen tingkat menengah, sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk pegawai pada tingkat bawah pelaksana Mondy (2008 : 211).

Tujuan Pelatihan

Pelatihan harus memiliki tujuan-tujuan yang jelas dan ringkas serta dikembangkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tanpa tujuan tersebut, tidak mungkin merancang program-program pelatihan yang bermanfaat. Perhatikanlah maksud-maksud dan tujuan-tujuan sebuah program pelatihan yang melibatkan kepatuhan kerja berikut ini:

- a. menyebutkan bidang kepenyeliaan yang dipengaruhi oleh hukum-hukum ketenagakerjaan mengenai diskriminasi.
- b. Mengidentifikasi tindakan-tindakan yang bisa diterima maupun yang tidak bisa diterima.
- c. Menyatakan cara mendapatkan bantuan dalam masalah-masalah peluang kerja setara (equal employment opportunity).
- d. Mendeskripsikan perlu kita memiliki disiplin, tindakan disipliner, dan prosedur-prosedur perselisihan.
- e. Mendeskripsikan tindakan disipliner dan prosedur-prosedur perselisihan perusahaan, termasuk orang-orang yang terliput di dalamnya.

Indikator Pelatihan

Ada sejumlah faktor yang mempengaruhi sekaligus dipengaruhi oleh pelatihan. Isu-isu tersebut akan didiskusikan sebagai berikut ini Rivai (2009 : 226).

- a. Biaya.
- b. Materi program.
- c. Fasilitas yang tersedia.
- d. Prinsip-prinsip pembelajaran.
- e. Kemampuan peserta pelatihan.
- f. Kemampuan instruktur pelatihan.

Tolak ukur melihat efektif atau tidaknya karyawan.

Adapun ukuran untuk menilai efektif atau tidaknya suatu karyawan, maka pimpinan dapat menilai antara lain :

1. Produktivitas

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik barang dan jasa, misalnya produktivitas adalah efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan, masukan sering di batasi dengan masuknya tenaga kerja sedangkan keluaran dengan kesatuan fisik, bentuk dan nilai, berikut ini di kemukakan beberapa defenisi atau pengertian antara lain :

Muchdaryah sinunggan mengartikan akan produktivitas sebagai berikut : “produktivitas adalah sebagai perbandingan antara totalitas masukan selama periode tersebut.”

Dari pengertian diatas dapat di simpulkan sebagai berikut : produktivitas adalah membuat orang selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan-peningkatan, sikap ini mendorong orang atau karyawan agar lebih dinamis, kreatif inovatif serta terbuka akan tetapi kretis akan ide-ide baru.

2. Sikap karyawan.

Setiap karyawan yang telah memiliki program pendidikan dan pelatihan serta untuk pengembangan diri akan menunjukkan sikap yang baik, dedikasi yg tinggi atau disiplin yang tinggi atau yg disiplin yang tinggi. Sikap-sikap tersebut di antaranya adalah mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditentukan instansi seperti mematuhi jam kerja, kehadiran, cara berpakaian, dan lain-lain. Dari sikap dan tingkah laku atau tingkat disiplin karyawan dapat dilihat tingkat efektifitas program pengembangan yang dilaksanakan disamping faktor-faktor yang disebut diatas.

3. Pengertian prestasi kerja

Adapun pengertian prestasi kerja adalah prestasi kerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu yang dinilai dengan serangkaian tolak ukur yang berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang di tetapkan.

3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja secara simultan Karyawan Pada PT Samudra Oceaneering Batam?.
2. Bagaimana Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja secara parsial Karyawan Pada PT Samudra Oceaneering Batam?.
3. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja secara parsial Karyawan Pada PT Samudra Oceaneering Batam?.

4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Samudra Oceaneering Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Samudra Oceaneering Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Samudra Oceaneering Batam.

METODE PENELITIAN

I. Populasi

Merupakan sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang memiliki karakteristik tertentu. Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai karakteristik yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Husein (2011:77). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Samudra Oceaneering pada tahun **2013** berjumlah 103 orang.

II. Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi. Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai 500. Pengambilan sampel dilakukan secara sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Husain (2011:77).

Adapun jumlah sampel tersebut diperoleh dari perhitungan yang dikemukakan oleh Slovin dalam Husain (2011 : 79) sebagai berikut :

Dimana :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi yaitu jumlah karyawan PT. Samudra Oceaneering Batam.

e = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat dirolerir atau diinginkan, sebanyak 10%.

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{103}{1 + 103 \cdot 10\%^2}$$
$$n = \frac{103}{2,03}$$
$$n = 51$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini sebanyak 51 orang karyawan. Sehingga dapat diambil sampel yang proporsional dari karyawan – karyawan tersebut adalah sebagai berikut:

- A : (3:103) x 51 = 1 orang
- B : (3:103) x 51 = 1 orang
- C : (8:103) x 51 = 4 orang
- D : (24:103) x 51 = 13 orang
- E : (6:103) x 51 = 3 orang
- F : (24:103) x 51 = 12 orang
- G : (19:103) x 51 = 9 orang
- H : (12:103) x 51 = 8 orang

Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka mendapat data-data yang sesuai dengan kebutuhan dalam menulis proposal ini, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut:

1. Interview

Metode ini dipergunakan untuk memperoleh data primer. Untuk lebih baiknya penggunaan metode ini, maka di dalam pelaksanaannya juga dilengkapi dengan menggunakan beberapa daftar pertanyaan yang berkaitan langsung dengan masalah yang menjadi objek penelitian ini.

2. Kuesioner

Metode ini dipergunakan terutama di tunjukkan untuk memperoleh data sekunder, seperti data tentang jumlah personil, kualitas personil menurut jenjang pendidikan, pangkat dan golongan serta lain-lain.

3. Observasi

Metode ini di pergunakan selain untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang pelaksanaan rekrutmen pada PT Samudra Oceaneering, sehingga dapat juga melihat sendiri masalah yang dihadapi dalam pelaksanaannya dilapangan.

METODE PENELITIAN

a. Statistik Deskriptif

Metode deskriptif yaitu suatu metode yang membahas permasalahan dengan menguraikan dan menjelaskan sehingga diperoleh gambaran tentang permasalahan yang sebenarnya. Skala pengukuran yang digunakan dalam penellitian ini ``untuk mengetahui tanggapan responden adalah dengan menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* merupakan skala yang memperlihatkan tanggapan responden faktor-faktor kinerja. Skala *Likert* merupakan metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau ketidak-setujuan terhadap subjek, objek atau kejadian tertentu. Skor jawaban responden dalam penelitian ini terdiri dari lima alternatif jawaban yang mengandung variasi nilai yang bertingkat dari objek

penelitian melalui jawaban pertanyaan yang diberi skor 1 sampai 5 yaitu Sugiono (2006:86):

- Untuk alternatif jawaban (a) diberi nilai 5
- Untuk alternatif jawaban (b) diberi nilai 4
- Untuk alternatif jawaban (c) diberi nilai 3
- Untuk alternatif jawaban (d) diberi nilai 2
- Untuk alternatif jawaban (e) diberi nilai 1

Metode skala data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*.

Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

$$interval = \frac{nilai\ tertinggi - nilai\ terendah}{5}$$

$$interval = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Interval rata-rata	Kategori
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi/Sangat Setuju
3,40 – 4,19	Tinggi/Setuju
2,60 – 3,39	Cukup
1,80 – 2,59	Rendah/Tidak Setuju
1,00 – 1,79	Sangat Rendah/Sangat Tidak Setuju

Sumber : Data Olahan

b. Pengujian Kualitas Data

1) Uji Validitas

Validitas adalah bukti bahwa instrument, teknik, atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu sistem pernyataan.

- a) Bila r hitung $>$ r tabel, berarti item pertanyaan valid
- b) Bila r hitung \leq r tabel, berarti item pertanyaan tidak valid

Pengujian validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan memang mewakili keberadaan variabel tersebut.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pernyataan didalam kuesioner. Sekaran dalam sarjo (2011:35). Uji reliabilitas dipergunakan untuk menguji konsistensi jawaban responden.

a. Metode MSI

Riduwan dan Kuncoro dalam Sarjono dan Julianita (2011:12),

mentransformasikan data interval bertujuan untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametrik, dimana data setidaknya berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana adalah dengan menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*). MSI merupakan metode yang digunakan untuk mentransformasikan data dari Ordinal menjadi Interval dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebarkan.
2. Pada setiap butir, ditentukan jumlah orang yang mendapat skor 1,2,3 dan 4; yang disebut sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan per kolom skor.
5. Gunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel tinggi densitas).
7. Menghitung *score* (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

$$\text{Score} = \text{Scale Value} + \frac{\text{Scale Value}_{\text{minimum}}}{+ 1}$$

Untuk memudahkan penghitungan MSI pada penelitian ini digunakan software makro excel dari microsoft 2007 yang telah dibuat oleh Azuar Juliandi yang terdapat di www.azuarjuliandi.com.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Samudra Oceaneering Batam

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : kinerja karyawan
- a : Konstanta
- X₁ : Variabel rekrutmen
- X₂ : Variabel pelatihan
- b₁ : Koefisien Regresi rekrutmen
- b₂ : Koefisien Regresi pelatihan
- e : Error (kesalahan)

c. Koefisien Determinasi (R²)

Besarnya koefisien determinasi (R²) terhadap variabel bebas. Syarat koefisien determinasi (R²) dikatakan kuat atau lemah yaitu apabila (R²) mendekati angka 1, maka berarti pengaruh variabel bebas secara simultan dianggap kuat dan apabila (R²) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan adalah lemah.

d. Pengujian Hipotesis

Uji F

Untuk menguji signifikansi pengaruh pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Samudra Oceaneering Batam secara simultan digunakan uji F. Kriteria pengujiannya yaitu:

- 1) Jika F hitung lebih besar dari pada F tabel ($F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$) hal ini menunjukan bahwa variabel bebas (rekrutmen dan pelatihan) secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).
- 2) Jika F hitung lebih kecil dari pada F tabel ($F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$) hasil ini menunjukan bahwa variabel bebas (rekrutmen dan pelatihan) secara bersama-sama (Simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja Karyawan).

Uji t

Untuk menguji signifikansi pengaruh pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Samudra Oceaneering Batam digunakan uji t.

- 1) Jika t hitung lebih besar dari pada t tabel ($t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$) hal ini menunjukan bahwa variabel bebas (rekrutmen dan pelatihan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja Karyawan).
- 2) Jika t hitung lebih kecil dari pada t tabel ($t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$) hal ini menunjukan bahwa variabel bebas (rekrutmen dan pelatihan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja Karyawan).

3..5.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji terhadap normal tidaknya sebaran data yang dianalisis dengan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program bantu SPSS, dimana apabila signifikan dari Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari nilai 0,05 ($\alpha = 0,05$) berarti data berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai Kolmogorov-Smirnov lebih kecil dari nilai 0,05 ($\alpha = 0,05$) berarti data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menunjukan adanya hubungan linier diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi, apabila variabel-variabel bebas berkorelasi sempurna maka disebut Multikolinieritas sempurna. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya Multikolinieritas antar variabel dapat dilihat dari *variance inflation faktor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Uji Heteroskedasitas

Heteroskedasitas menunjukan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan atau observasi. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya Heteroskedasitas yaitu dengan melihat scatterplot serta melalui atau menggunakan uji gleter, uji park, dan uji white. Tetapi uji Heteroskedasitas yang

paling sering digunakan adalah uji scatterplot. Wijaya (2009: 124)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Nilai konstanta (a) sebesar 0,123 Artinya adalah apabila rekrutmen dan pelatihan diasumsikan nol (0), maka kinerja bernilai 0,123, Nilai koefisien regresi variabel rekrutmen sebesar 0,810. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan rekrutmen sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja sebesar 0,810 dengan asumsi variabel lain tetap.

Nilai koefisien regresi variable pelatihan sebesar 0,129. Artinya adalah bahwa setiap kenaikan pelatihan sebesar 1 satuan maka akan menaikkan nilai kinerja sebesar 0,129 dengan asumsi variabel lain tetap. Standar error (*e*) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (*e*) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Pembahasan

Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Samudra Oceaneering Batam

Rekrutmen merupakan proses awal untuk memperoleh sejumlah calon tenaga kerja yang berkualifikasi untuk jabatan atau pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan proses rekrutmen yang selektif perusahaan mengharapkan kinerja yang baik sehingga perusahaan bisa mencapai tujuannya. Begitupun juga yang terjadi pada karyawan PT. Samudra Oceaneering Batam setelah diteliti secara ilmiah maupun empiris terbukti bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang mampu mencapai tujuan dan standar perusahaan serta memiliki kompetensi merupakan alat ukur untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Semakin karyawan berusaha untuk mencapai tujuan, dan standar perusahaan dan juga mampu mengelola kompetensi yang dimiliki maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Begitu pula dari pihak perusahaan apabila karyawan telah mampu memberikan kinerja yang tinggi, maka

perusahaan memberikan peluang kepada karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Mondy dan Noe (2005) apabila proses rekrutmen berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan tentunya kelangsungan perusahaan akan terjaga dan kinerja serta produktivitas perusahaan dapat dengan berjalan baik.

Dalam penelitian ini rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Samudra Oceaneering Batam. Sebagaimana hasil dari pengujian hipotesis diketahui bahwa *t* hitung sebesar 14,219 lebih besar dari *t* tabel sebesar 2,682 dan level signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat kesalahannya sebesar 0,05. Artinya bahwa variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Nugroho (2012) dengan hasil penelitian bahwa rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dengan *t* hitung sebesar 3,115 lebih besar dari *t* tabel yaitu 3,090 dan level signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari tingkat kesalahannya.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Samudra Oceaneering Batam

Pelatihan merupakan hal penting bagi organisasi, dengan adanya pelatihan yang diberikan kepada karyawan, diharapkan akan memberikan dampak terhadap kinerja mereka dan tentunya dengan kinerja karyawan yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Begitu juga hal nya yang terjadi pada karyawan PT. Samudra Oceaneering Batam, setelah diteliti ternyata secara ilmiah dan empiris terbukti pelatihan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan pelatihan yang diberikan kepada karyawan diharapkan mampu meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan serta pemilihan instruktur yang tepat dan menguasai materi yang akan disampaikan dalam pelatihan.

Dessler (2004) Pelatihan mengajarkan karyawan baru atau yang ada

sekarang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Beberapa manfaat strategik yang mungkin diperoleh dari pelatihan mencakup kepuasan karyawan, meningkatkan semangat, tingkat retensi yang lebih tinggi, turn over yang lebih rendah, perbaikan dalam penarikan karyawan yang berkualifikasi dan akan menghasilkan para pelanggan yang puas.

Dalam penelitian ini pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Samudra Oceaneering Batam. Sebagaimana hasil dari pengujian hipotesisnya diketahui bahwa pelatihan memiliki t hitung sebesar 2,819 lebih besar dari t tabel 2,682 dan level Signifikansi yang diperoleh sebesar 0,005 lebih kecil dari level kesalahannya sebesar 0,05. Artinya variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Ningrum (2013) dengan hasil penelitian bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Joint Operating Body Pertamina- PetroChina East Java* terbukti dengan nilai t hitung 7,557 dengan taraf signifikansi 5 % , nilainya lebih besar daripada t tabel sebesar 1,663.

Pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Samudra Oceaneering Batam

Dari hasil pengolahan data kuesioner diketahui F hitung sebesar (120,218) lebih besar dari f tabelnya yaitu 2,682 dengan level Signifikannya 0,000 lebih kecil dari tingkat kesalahannya sebesar 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen (rekrutmen dan pelatihan) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (kinerja).

Selain itu besarnya pengaruh variabel independen (rekrutmen dan pelatihan) secara bersama-sama terhadap variabel independen (kinerja), dapat dilihat melalui analisis determinasinya (R^2) melalui analisis regresi linear berganda. Dalam analisis ini diperoleh hasil bahwa R square sebesar 0,827. Artinya besaran pengaruh

variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependennya sebesar 82,7 %.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Hasil penelitian yang dilakukan akan di jelaskan dibawah ini :

1. Kinerja karyawan belum baik, terlihat dari tidak tercapainya, tujuan perusahaan akibat kurangnya disiplin dalam bekerja dan rendahnya kompetensi.
2. Rekrutmen yang dilakukan belum berjalan dengan baik, terlihat dari tidak terpenuhinya kriteria karyawan sesuai standar yang diinginkan baik dalam jumlah maupun kemampuan, kurangnya perencanaan dalam rekrutmen dan tidak fleksibel.
3. Pelatihan belum berjalan dengan efektif karena kurang terkondisikannya peserta, dan instruktur yang belum sesuai tepat sasaran, dan materi pelatihan

2. Saran

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Upaya meningkatkan kedisiplinan perlu ditinjau dari beberapa hal, terdapat kejelasan SOP, peningkatan pengawasan, penerapan sanksi, untuk meningkatkan kompetensi perlu pelatihan yang lebih spesifik kea rah tujuan.
2. Perlu perencanaan yang baik dalam rekrutmen dengan melakukan analisis pekerjaan terlebih dahulu, agar proses rekrutmen berjalan dengan baik.
3. Perusahaan mesti menyeleksi peserta pelatihan sesuai sasaran kerja yang diharapkan, instruktur mestinya benar-benar yang berkompotensi dan materi pelatihan harusnya di beri sesuai kebutuhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.
- Dessler, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Handoko, T.H. 2008. *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2. Yogyakarta: PBFE
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jaya, Deni Prima. 2006. *Pengaruh Motivasi kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) UPMS IV*. Semarang.
<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=74842&val=4721>
- Leonardo Agusta, Eddy Madio Sutanto. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Haragon*. Surabaya.
http://repository.petra.ac.id/16261/1/Pengaruh_Pelatihan_dan_Motivasi_Kerja_Terhadap_Kinerja.pdf
- Mangkunegara, Anwar P. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan pertama. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R.W, Noe, R.M. 2005. *Human Resource Management*, 9 Edition. Pearson Education Inc.
- Mondy R. Wayne, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kesepuluh*, jilid 1. Jakarta : Erlangga.
- Ningrum, Widhayu, 2013, *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-Perto China East Java). Malang.
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/303/495>.
- Nugroho, Aji Muhammad. 2012. *Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT Angkasa pura I (pesero) Bandara internasional Sultan Hasanuddin*. Makassar.
<http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/1260>.
- Pratama, Andi Habibi. 2011. *Pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja perusahaan*, PT. Greges Utama. Medan.
<http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/2990>
- Rivai, Veithzal . 2004 . *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari teori ke Praktik)* . Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veitzhal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan- (Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veitzhal, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan- (Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, 2002. *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta : Rineka cipta.
- Siagian , P. Sondang . 2004 . *Teori- Teori Motivasi* . Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Simanjuntak J, Payaman . 2008 . *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* . Jakarta : FE UI.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, cetakan pertama, Yogyakarta : YKPN.
- Suryadi Prawirosentono, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia “Kebijakan Kinerja Karyawan”*. Yogyakarta: BPFE.
- Sofyandi, Herman, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Syibli, Muhammad, (2010). *Analisis pengaruh faktor-faktor rekrutmen terhadap kinerja SDM outsourcing PT Telkom dengan pendekatan SEM (structural equation modeling)*. Surabaya.
<http://digilib.its.ac.id/ITS-Master-3100010039545/10289>
- Umar, Husein, (2011). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis*, Press. Jakarta.
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.