

**PENGARUH REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UMKM
UD. SAFARI PIGORA KOTA BATU**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**

MANAJEMEN



:

OLEH

**DADANG ARI SETIAWAN
2013120033**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI
MALANG
2020**

RINGKASAN

DADANG ARI SETIAWAN. 2013120033. Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di UMKM UD. Safari Pigora Kota Batu

Pembimbing Utama: Dr. M. Rifai, SE., MM

Pembimbing Pendamping: Anung Prastyo Nugroho, SE., MM

Penelitian ini bertujuan agar mengetahui pengaruh rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan di UMKM UD. Safari Pigora Kota Batu. Penelitian ini memakai metode kuantitatif yaitu penelitian *explanatory*. Penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan di UMKM UD. Safari Pigora Kota Batu sebanyak 30 orang, dengan teknik sampling menggunakan *total sampling*. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data memakai analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi (*R Square*) regresi didapatkan nilai *r square* (r^2) sebesar 0,638, hasil pengujian hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,881 > 3,320$) tingkat signifikan 5% ($p\ value < 0,05$), dan uji t didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,042$) nilai signifikan masing-masing variabel kurang dari 5% ($p\ value < 0,05$). Sehingga rekrutmen dapat disimpulkan bahwa variabel dan pengembangan karyawan secara simultan terhadap terhadap kinerja karyawan di UMKM UD Safari Pigora. Diharapkan pada pemimpin UMKM UD Safari Pigora untuk meningkatkan kinerja karyawan maka dapat memperhatikan kualitas karyawan saat perekrutan, selain itu juga harus diberikan pelatihan untuk menambah pengetahuan dan kreatifitas pekerja.

Kata Kunci : kinerja, pengembangan rekrutmen

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia kerap menjadi masalah perhatian untuk tetap dapat bertahan di era pasar global oleh organisasi. Dalam setiap kegiatan organisasi peran sumber daya manusia mempunyai peran utama, dalam Notoadmodjo (2003), menjelaskan bahwa sarana dan prasarana tanpa adanya sokongan yang berkompeten maka kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik.

Dampak pada penurunan kinerja karyawan juga dipengaruhi perkembangan teknologi yang semakin pesat. Para karyawan merupakan faktor alat produksi aktif yang dibutuhkan agar menjalankan produksi faktor lainnya, tidak sama dengan bahan mentah, mesin, uang dan metode kerja yang sejenis benda mati yang tidak mengalami sentuhan emosional yang potensial, setiap perusahaan maka mengusahakan agar para tenaga kerja bisa mengerti perubahan kemajuan teknologi pada akhirnya dapat berdampak positif pada kinerja dari tenaga kerja.

Maka dari itu menandakan kebutuhan menjadikan kunci pokok yang harus difokuskan, pelaksanaan kegiatan kelompok maka akan berdampak pada keberhasilan. Desakan kelompok mempertahankan yang berkualitas memperoleh kemajuan semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Untuk mendapatkan suatu perubahan maka diperlukan sokongan kepemimpinan yang penting untuk dilakukan sebagai langkah utama.

Suatu kelompok mau itu pemerintahan ataupun swasta (Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Perusahaan), untuk menjalankan pekerjaannya para tenaga kerja sering tidak sejalan dengan yang diharapkan konsumen. Tenaga kerja yang tidak serius menaati peraturan jam bekerja dan melakukan kesalahan yang tidak lazim seperti sering bolos bekerja, waktu tidak digunakan dengan maksimal, pekerjaan tidak tepat waktu dan berdampak buruk pada organisasi, maka dari itu tenaga kerja sumber daya manusia harus ditingkatkan.

Dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja maka perlu adanya peningkatan para pekerja yang bermutu dengan cara pengembangan dan pelatihan berkualitas.

Menurut Prihatminingtyas (2005) peningkatan kompetensi sumber daya manusia merupakan upaya untuk memperbaiki kondisi sumber daya manusia melalui pengembangan kompetensi dalam organisasi.

Sumber daya manusia yang berkualitas pada umumnya didapatkan dari proses pelatihan dan pengembangannya yang bermutu. Faktor utama yang mempengaruhi kegiatan perusahaan yaitu manusia, maka dari itu dalam upayanya perusahaan harus memberikan pelatihan dan menunjukkan perhatian terhadap karyawan sehingga apa yang diharapkan oleh perusahaan tercapai. Menurut Prihatminingtyas (2005), sebagai usaha bersama untuk meraih visi dan misi suatu organisasi adalah dengan memperdayakan para pekerja yang dimiliki secara maksimal. Bertujuan memperbaiki kondisi sumberdaya manusia adalah melalui pengembangan kompetensi dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti terpaku melaksanakan penelitian berjudul “Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di UMKM UD. Safari Pigora Kota Batu”.

1.2 Rumusan Masalah

Adakah pengaruh rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan di UMKM UD. Safari Pigora Kota Batu?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Agar mengetahui pengaruh rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan di UMKM UD. Safari Pigora Kota Batu.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. UMKM

Dapat dipergunakan sebagai bahan informasi dalam pengembangan usaha dengan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Sebagai bahan rujukan bagi pembelajaran mahasiswa yang akan mengambil judul yang sama untuk bahan penelitian.

3. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azam, Ismul. 2016. *Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PP. Traktor Nusantara Pekanbaru*. Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Aziz, A. 2014. *Metode Penelitian Kebidanan & Tehnik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Bestari, Rahmat. 2014. *Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Surya Kota Duri*. Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Bungin, Burhan. 2001. *Metode Penelitian Sosial Format Kuantitatif dan Kualitatif*. Surabaya: Penerbit Airlangga University.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Endarti, Febrisma Ramadhya. 2016. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol.4, No.4, 2016.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 5. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Husaini, Usman, dkk. 2003. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur., dan Bambang Supono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Universitas Gajah Madah.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert. L. dan Jhon H Jackson. 2002. *Management Resosuse: Manajeme Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert. L. dan Jhon H Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mondy, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke sepuluh, Jilid I. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Nurmansyah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Prihatminingtyas, B. 2005. *Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja*. dalam Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, FISIP Press, Malang.
- Rivai Veithzal & Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

- Rusminingsih, Dian. 2010. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Cakra Guna Cipta Malang*. Jurnal Ekonomi Modernisasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Kanjuruhan Malang.
- Santoso, Singgih. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistis Parametik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Siregar, Sahat. 2009. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Perhubungan Kota Medan)*. Skripsi, Fakultas Jurusan Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Medan.
- Sjafri dan Aida. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Sugiyono.2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Saydam, Gouzali. 2006. *Built In Training: Jurus Jitu Mengembangkan Profesionalisme Sumebrdaya Manusia*. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.
- Triton. 2005. *Terapan Riset Parametrik*. Yogyakarta: Andi