

PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, PROMOSI JABATAN, PENGGAJIAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AIR MANADO

THE EFFECT OF RECRUITMENT, SELECTION, PROMOTION, PAYROLL AND TRAINING AGAINST EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. AIR MANADO

Oleh :

Junior Pangkey¹
Victor P. K. Lengkong²
Sjendry S. R.Loindong³

¹²³ Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email :

¹juniorpangkey@yahoo.com
²VictorP.KLengkong@unsrat.ac.id
³loindong18s@gmail.com

Abstrak: PT. Air Manado mempunyai tugas/fungsi untuk memenuhi kebutuhan air bersih bagi masyarakat kota Manado dan sekitarnya secara kuantitas, kualitas serta kontinuitas. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasinya ini, PT. Air Manado membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan yang baik dapat diwujudkan apabila faktor-faktor seperti rekrutmen, seleksi, promosi jabatan, penggajian dan pelatihan terlaksana dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi, promosi jabatan, penggajian dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 237 karyawan dan sampel yang diambil berdasarkan teknik *simple random sampling* ini berjumlah 35 orang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian yang didapat melalui uji regresi linier berganda yaitu rekrutmen, seleksi, promosi jabatan, penggajian dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa (1) rekrutmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) seleksi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) promosi jabatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) penggajian berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan (5) pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya PT. Air Manado melakukan evaluasi terkait rekrutmen, seleksi, promosi jabatan dan pelatihan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: rekrutmen, seleksi, promosi jabatan, penggajian, pelatihan, kinerja karyawan.

Abstract: PT. Air Manado has the task / function to meet the needs of clean water for the people of Manado and its surroundings in quantity, quality and continuity. In carrying out the duties and functions of this organization, PT. Air Manado requires employees who have good performance. Good employee performance can be realized if factors such as recruitment, selection, promotion, payroll and training are carried out correctly. This study aims to determine the effect of recruitment, selection, promotion, payroll and training on employee performance. The population in this study amounted to 237 employees and samples taken based on this simple random sampling technique amounted to 35 people. Analysis methods in this study using the multiple linear regression. The results of research obtained through multiple linear regression tests, namely recruitment, selection, promotion, payroll and training have a significant effect on employee performance. The results of the t test show that (1) recruitment does not significantly influence employee performance; (2) selection does not significantly influence employee performance; (3) job promotion does not significantly influence employee performance; (4) payroll has a significant effect on employee performance and (5) training does not significantly influence employee performance. PT. Air Manado conducts evaluations related to recruitment, selection, promotion and training in order to improve employee performance.

Keywords: recruitment, selection, position promotion, payroll, training, employee performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi secara umum ditentukan oleh orang-orang yang terlibat dalam struktur organisasi. Dalam mencapai tujuannya suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolanya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti proses rekrutmen, penempatan kerja dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadi manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Kinerja merupakan suatu unjuk kerja seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu hal yang penting dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan perlu memerhatikan rekrutmen, seleksi, promosi jabatan, penggajian dan pelatihan. Manajemen sumber daya manusia adalah seperangkat praktik manajemen yang digunakan untuk rekrutmen di perusahaan. Ini memastikan kinerja yang lebih tinggi dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Suatu motivasi yang menonjol yang mendorong seseorang untuk berpartisipasi aktif dalam suatu organisasi antara lain adalah kesempatan untuk Kinerja pegawai. Kiranya merupakan sifat dasar pada manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunya saat ini. Karena itulah mereka pada umumnya menginginkan Kinerja pegawai dalam hidupnya. Kesempatan untuk maju itulah di dalam suatu organisasi sering disebut sebagai Promosi jabatan (penarikan jabatan) suatu Promosi jabatan berarti pula perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

PT. Air Manado merupakan suatu perusahaan yang memiliki peran strategis dalam kehidupan konsumen yang dalam hal ini adalah masyarakat dan organisasi lainnya karena berkaitan dengan kebutuhan hidup paling mendasar manusia, yaitu air bersih. Untuk memenuhi kebutuhan konsumen, PT. Air Manado membutuhkan karyawan yang dapat memberikan kinerja maksimal dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk penelitian dengan Judul "Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, Promosi Jabatan, Penggajian dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado".

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Proses Rekrutmen, Seleksi, Promosi Jabatan, Penggajian dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado.
2. Proses Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado.
3. Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado.
4. Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado.
5. Penggajian terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado.
6. Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen

Proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar. Oleh karena itulah rekrutmen sebagai salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan kegiatan yang lain seperti deskripsi dan spesifikasi pekerjaan atau jabatan sebagai hasil analisis pekerjaan atau jabatan yang memberikan gambaran tentang tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan (Setiani, 2013: 38-44).

Seleksi

Seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan (Sulistiyani dan Rosidah, 2003: 151).

Promosi Jabatan

Ardana (2012:107) ada beberapa kriteria yang perlu dipertimbangkan perusahaan dalam mempromosikan karyawannya, yaitu: Senioritas, kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, karsa dan daya cipta, tingkat loyalitas, kejujuran dan supelitas.

Penggajian

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat gaji dan upah yaitu penawaran dan permintaan tenaga kerja kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh/organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, pemerintah dengan undang-undang dan keppres, biaya hidup/cost living, posisi jabatan karyawan, pendidikan dan pengalaman kerja, kondisi perekonomian nasional, jenis dan sifat pekerjaan (Hasibuan, 2013: 128-129)

Pelatihan

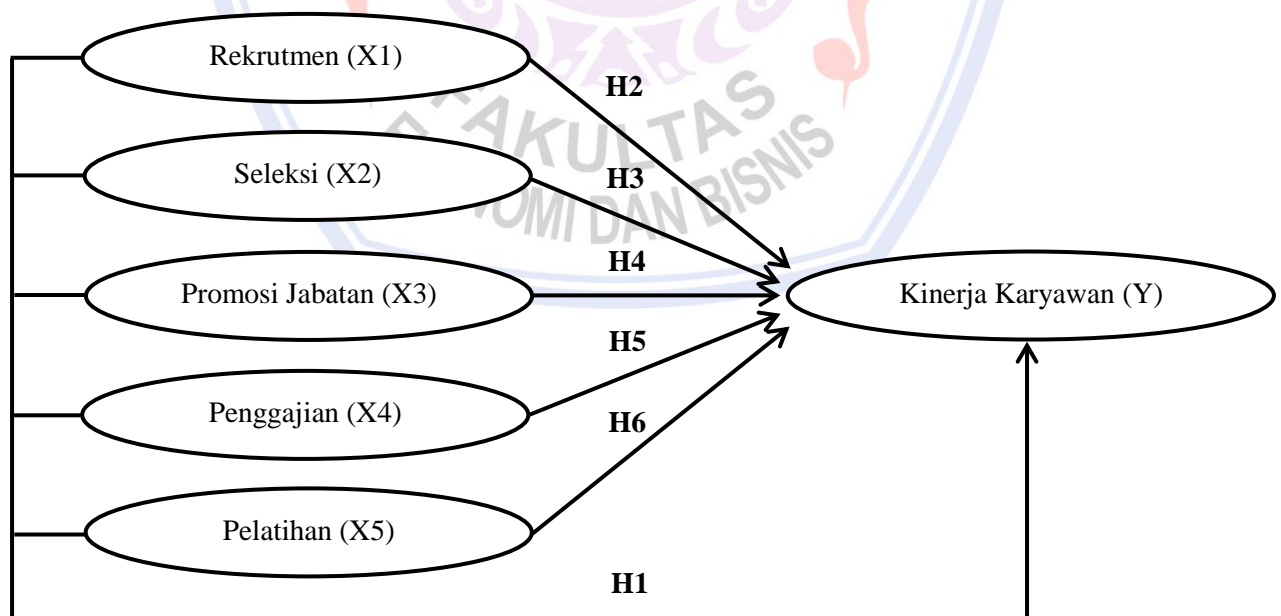
Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses kegiatan untuk mengajarkan pada karyawan seperti keterampilan, sikap, disiplin dan memberikan keterampilan sesuai bidang pekerjaan yang akan dilakukan karyawan tersebut (Dessler, 2010: 280).

Penelitian Terdahulu

Safrina (2017), dalam penelitiannya yang berpenelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan rekrutmen, pendidikan, dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada sekolah islam terpadu auladji pakjo Palembang dan mengetahui variabel rekrutmen (X1), pendidikan (X2), pelatihan (X3) yang manakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Sekolah islam terpadau auladji pakjo Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen, pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Munadiah (2017), Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui promosi jabatan, untuk mengetahui kinerja dan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Kabupaten Luwu. Hasil penelitian diperoleh bahwa promosi jabatan berdasarkan pengalaman, tingkat pendidikan, loyalitas, dan profesionalitas serta persyaratan yang telah ditentukan.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: kajian teori dan empirik, 2018

Hipotesis

H1 : Rekrutmen, Seleksi, Promosi Jabatan, Penggajian dan Pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado.

H2 : Rekrutmen secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado.

H3 : Seleksi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado.

H4 : Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado.

H5 : Penggajian secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado.

H6 : Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Studi ini ditinjau dari jenisnya adalah studi eksplanatif, dan ditinjau dari pendekatannya diklasifikasikan ke dalam metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah, yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2011:13).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. Air Manado yang berjumlah 327 Karyawan. Teknik pengambilan sampel yang dipakai yaitu bersifat *simple random sampling*.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuisisioner maupun data yang diperoleh secara resmi oleh instansi yang berkompeten. Dalam pelaksanaannya, data primer diperoleh dari karyawan Sub Bagian di PT. Air Manado, berdasarkan kuisisioner mengenai Rekrutmen, seleksi, promosi jabatan, penggajian, pelatihan, dan kinerja karyawan. Data sekunder diperoleh dari Kantor PT. Air Manado.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan *interview* (wawancara) dan kuisisioner (angket). Penggunaan wawancara yang dimaksudkan untuk mendapatkan data awal dan juga bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendetail dalam hubungannya dengan subjek maupun objek pada penelitian ini. Dalam pelaksanaannya, dilakukan secara terstruktur (terbuka) maupun tidak terstruktur (tertutup) kepada responden, baik karyawan maupun pimpinan pada PT. Air Manado.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas atau kesahihan atau derajat ketepatan mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Indikator yang valid adalah indikator sah berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, atau mampu mengukur apa yang ingin dicari secara tepat (Sugiyono, 2011: 202). Reliabilitas / keandalan (derajat konsistensi/ keajegan) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reliabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Natawiria dan Riduwan (2013:88) menyatakan definisi analisis regresi ganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua atau variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat.

Teknik Analisis

Regresi Linier Berganda

Pengujian analisis regresi linier berganda antara variabel dependen dengan variabel independen dengan menggunakan regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji F dan Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil yang diperoleh dibandingkan dengan ttabel dan tingkat signifikansi ($\alpha = 0.05$). F-test digunakan untuk

menguji signifikansi koefisien regresi untuk mengetahui apakah pengaruh simultan antara X1 (Stres Kerja) dan X2 (Kepuasan Kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai) memang benar atau hanya diperoleh secara kebetulan (Sugiyono, 2011: 265).

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa kuat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien Determinasi bertujuan untuk menguji besar kecilnya kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan ketentuannya yaitu determinasi (R^2) berada di antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Data Responden

Tabel 1. Data Responden

No.	Item	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Gender	Laki-Laki	21	60
		Perempuan	14	40
2	Usia	17 - 23 Tahun	10	29
		24 -30 Tahun	25	71
3	Tingkat Pendidikan	SMA/Sederajat	6	17
		Diploma	14	40
		Sarjana	15	43

Sumber: Data olahan 2018.

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa dari ke-35 responden, 60% diantaranya berjenis kelamin laki-laki dan sisanya adalah perempuan; responden yang berusia 17 sampai 23 tahun 29% yang berusia 24 sampai 30 tahun 71%. Tingkat pendidikan responden, 17% diantaranya adalah lulusan SMA/Sederajat, 40% lulusan program Diploma, dan 43% adalah lulusan program Sarjana.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator/item	Corrected Item-Total Correlation	Status	Cornbach Alpha	Status
Rekrutmen(X1)	X1.1	0.721	Valid	0.823	Reliabel
	X1.2	0.699	Valid		
	X1.3	0.683	Valid		
	X1.4	0.504	Valid		
Seleksi(X2)	X2.1	0.77	Valid	0.84	Reliabel
	X2.2	0.598	Valid		
	X2.3	0.67	Valid		
	X2.4	0.709	Valid		
Promosi Jabatan (X3)	X3.1	0.577	Valid	0.833	Reliabel
	X3.2	0.777	Valid		
	X3.3	0.613	Valid		
	X3.4	0.71	Valid		
Penggajian (X4)	X4.1	0.602	Valid	0.777	Reliabel
	X4.2	0.638	Valid		
	X4.3	0.603	Valid		

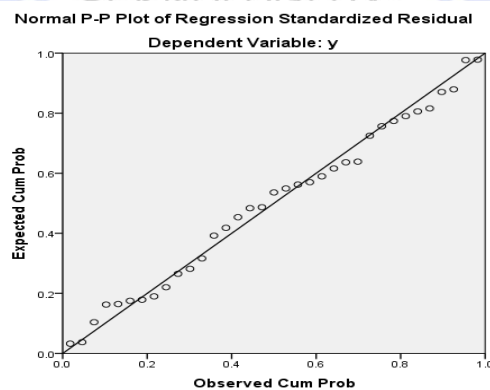
	X4.4	0.486	Valid		
Pelatihan (X5)	X5.1	0.455	Valid		
	X5.2	0.536	Valid	0.73	Reliabel
	X5.3	0.537	Valid		
	X5.4	0.56	Valid		
Kinerja (Y)	Y.1	0.562	Valid		
	Y.2	0.691	Valid	0.819	Reliabel
	Y.3	0.754	Valid		
	Y.4	0.586	Valid		

Sumber: Data olahan 2018.

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel data yang peneliti dapatkan, semuanya bersifat valid dan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

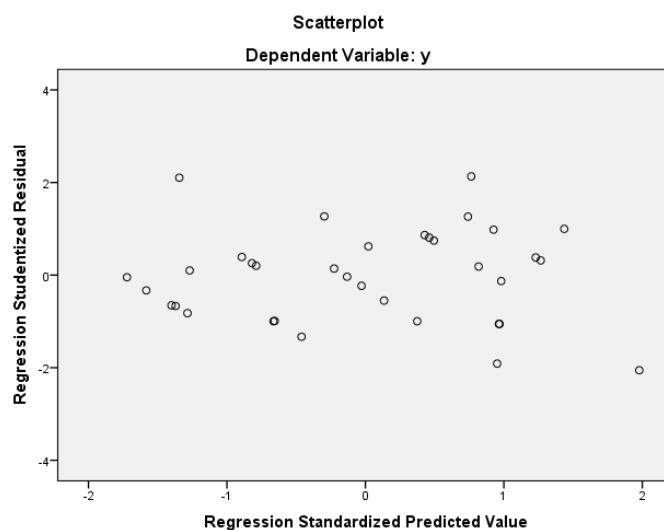
Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas
Sumber: Data olahan 2018.

Pada gambar 2 dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot of regression standardized menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas*Sumber: Data olahan 2018.*

Dasar analisa uji heteroskedastisitas dengan grafik plot adalah jika titik dalam grafik tersebar (tidak membentuk pola) maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan gambar 3, dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur, sehingga dapat dinyatakan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas**Tabel 3. Uji Multikolinearitas**

Variabel	VIF
Rekrutmen (X1)	5.569
Seleksi (X2)	3.469
Promosi Jabatan (X3)	7.792
Penggajian (X4)	1.353
Pelatihan (X5)	1.278

Sumber: Data olahan 2018.

Sesuai dengan ketentuan uji multikolinearitas, jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat korelasi. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam data penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 4. Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1.152	2.752			-.419	.679
	x1	-.018	.212	-.018		-.084	.934
	x2	.327	.173	.316		1.888	.069
	x3	-.130	.241	-.135		-.538	.595
	x4	.976	.112	.913		8.735	.000
	x5	-.068	.120	-.057		-.565	.576

Sumber: Data olahan, 2018.

Persamaan regresi yang didapatkan dari tabel 4. adalah sebagai berikut

$$Y' = -1,152 - 0,018X1 + 0,327X2 - 0,130X3 + 0,976X4 - 0,068X5$$

Dari persamaan linier berganda tersebut, diperoleh nilai konstanta sebesar -0.018. Artinya jika variabel Kinerja Karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya atau bernilai nol maka besarnya rata-rata Kinerja Karyawan akan bernilai -1.152. Koefisien regresi untuk variabel bebas X1 (Rekrutmen) bernilai negatif, menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara Rekrutmen (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi untuk variabel bebas X2 (Seleksi) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Seleksi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi untuk variabel bebas X3 (Promosi Jabatan) bernilai negatif, menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara Promosi Jabatan (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi untuk variabel bebas X4 (Penggajian) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Penggajian (X4) dengan Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi untuk variabel bebas X5 (Pelatihan) bernilai negatif, menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara Pelatihan (X5) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Uji F dan Uji t**Tabel 5. Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.315	5	24.063	18.948	.000 ^b
	Residual	36.828	29	1.270		
	Total	157.143	34			

Sumber: Data olahan 2018.

Berdasarkan hasil uji F pada table 5 didapatkan F hitung sebesar 18.948 dengan tingkat signifikan 0.000. Sedangkan nilai F table dengan degree of Freedom (df) = $n - k - 1 = 30$ adalah sebesar 2.92. oleh karena hitung F sebesar $18.948 > F$ table sebesar 2.92 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o di tolak. Berarti bahwa semua variable X atau variable independen berpengaruh terhadap variable Y.

Hasil pengujian uji t atau pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel 4. Dengan interpretasi sebagai berikut:

1. Nilai t hitung pada variable rekrutmen (X1) adalah sebesar -0,084 dengan tingkat signifikansi 0,934. Sedangkan nilai t tabel = 1,697. Oleh karena t table lebih besar dari t hitung, $1,697 > -0,084$ dan tingkat signifikansi X1 adalah $0,934 > 0,05$ maka H_o diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado.
2. Nilai t hitung pada variable seleksi (X2) adalah sebesar 1,888 dengan tingkat signifikansi 0,069. Sedangkan nilai t tabel = 1,697. Oleh karena t hitung lebih besar dari pada t table, berarti seleksi berpengaruh terhadap kinerja tapi tidak signifikan 0,069 maka H_o ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa seleksi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado.
3. Nilai t hitung pada variable promosi jabatan (X3) adalah sebesar -0,538 dengan tingkat signifikansi 0,595. Sedangkan nilai t tabel = 1,697. Oleh karena t table lebih besar dari t hitung, $1,697 > -0,538$ dan tingkat signifikansi X3 adalah $0,595 > 0,05$ maka H_o diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja PT. Air Manado.
4. Nilai t hitung pada variable penggajian (X4) adalah sebesar 8.735 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan nilai t tabel = 1,697. Oleh karena t hitung lebih besar dari t table, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa penggajian berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja PT. Air Manado.
5. Nilai t hitung pada variable pelatihan (X5) adalah sebesar -0,565 dengan tingkat signifikansi 0,576. Sedangkan nilai t tabel = 1,697. maka H_o diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan' tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja PT. Air Manado.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**Tabel 6. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.875 ^a	0.766	.725	1.127

a. Predictors: (Constant), x5, x1, x4, x2, x3

b. Dependent Variable: y

Sumber: Data olahan 2018.

Berdasarkan tabel 6, Nilai Koefisien korelasi (R) adalah 0,875. Hal ini menunjukkan bahwa bauran pemasaran yang terdiri dari minat transaksional, minat refrensial dan minat prefrensial secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat merefrensikan produk, mempunyai pengaruh yang positif sebesar 87,5%. Nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0,766. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variable independen, rekrutmen, seleksi, promosi jabatan, penggajian, dan pelatihan terhadap variable dependen kinerja adalah sebesar 76,6%.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian ini sejalan atau didukung hasil studi terdahulu seperti yang dilakukan oleh Atikawati dan Udjang (2016) yang menunjukkan rekrutmen berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seleksi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian ini sejalan atau didukung hasil studi terdahulu seperti yang dilakukan oleh Atikawati dan Udjang (2016) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian ini sejalan atau didukung hasil studi terdahulu seperti yang dilakukan oleh Habibi (2011) yang menyatakan bahwa variabel mutasi dan promosi secara bersama-sama berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penggajian secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian ini sejalan atau didukung hasil studi terdahulu seperti yang dilakukan oleh Ertanto dan Suharnomo (2011) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaji terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian ini sejalan atau didukung hasil studi terdahulu seperti yang dilakukan oleh Ningsi, Alhabsji dan Utami (2015) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Rekrutmen, Seleksi, Promosi Jabatan, Penggajian, dan Pelatihan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada PT. Air Manado.
2. Rekrutmen secara parsial tidak pengaruh secara signifikan terhadap kinerja di PT. Air Manado.
3. Seleksi secara parsial tidak pengaruh secara signifikan terhadap kinerja di PT. Air Manado
4. Promosi jabatan secara parsial tidak pengaruh secara signifikan terhadap kinerja di PT. Air Manado
5. Penggajian secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja di PT. Air Manado
6. Pelatihan secara parsial tidak pengaruh secara signifikan terhadap kinerja di PT. Air Manado

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah :

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk PT. Air Manado dalam melakukan pengambilan keputusan terkait dengan masalah Rekrutmen, seleksi, promosi jabatan, penggajian, dan pelatihan pada pegawai PT. Air Manado. Dari hasil penelitian di temukan bahwa masalah Rekrutmen, seleksi, promosi jabatan, dan pelatihan pada karyawan PT. Air Manado mengalami penurunan sehingga secara negatif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Sehingga diharapkan PT. Air Manado mampu mengatasi pengaruh negatif dari masalah Rekrutmen, seleksi, promosi jabatan, dan pelatihan yang disebabkan oleh faktor dari luar terhadap Kinerja itu sendiri. Hal yang baik telah dilakukan oleh PT. Air Manado terhadap Penggajian namun tidak hanya sampai disitu, melainkan PT. Air Manado dituntut untuk mempertahankannya sehingga Kinerja tetap berada pada kondisi yang baik.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti yang lain sebagai rujukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dibidang Rekrutmen, Seleksi, Promosi Jabatan, Penggajian, dan Pelatihan Terhadap Kinerja

DAFTAR PUSTAKA

Ardana, K. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.

Atikawati, E. dan Udjang, R. 2016. Strategi Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *JPSB*. Vol.4, No.1. ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JPSB/article/view/443/345. Diakses pada 3 Juni 2018.

Dessler, G. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. PT Indeks, Jakarta Barat.

- Ertanto, Dwi Yayan dan Suharnomo. 2011. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Esteem Sebagai Variabel Intervening. <http://repository.unika.ac.id/9634/7/12.60.0033%20Maria%20Henri%20Wati%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>
- Habibi. 2011. Rotasi Mutasi dan Promosi Karyawan di Kantor Pelayan Pajak Pratama Klaten. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. Vol. 13, No. 1, <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/2848/3.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Hasibuan, M. S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Munadiah 2017. *Pengaruh Promosi Jabatan Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Kabupaten Luwu*. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*. Vol. 1, No. 3, <http://journal.unismuh.ac.id/index.php/kolaborasi/article/view/704>. Diakses pada 3 Juni 2018.
- Natawiria, A. S. dan Riduwan. 2013. *Statistika Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Ningsi, C. A. Alhabsji, T. dan Utami, H. N. 2015. Pengaruh Pelatihan dan Promosi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan *Jurnal Administrasi Publik*. Vol. 5, No. 1. ojs.unm.ac.id/iap/article/view/1765. Diakses pada 11 Oktober 2018.
- Safrina, M. 2017. Pengaruh Rekrutmen, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang. *Artikel Ilmiah UIN Raden Fatah Palembang*. <http://eprints.radenfatah.ac.id/935/>. Diakses pada 18 Oktober 2018.
- Setiani, Baiq. 2013. *Jurnal Pengkajian FE Universitas Suryadarma*, Vol 12, No. 4. id.portalgaruda.org/?ref=author&mod=profile&id=376567. Diakses pada 18 Oktober 2018.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, A. T. dan Rosidah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.