

**ANALISIS REKRUTMEN, LINGKUNGAN KERJA, DAN PELATIHAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD AERO
(SHUTTLECOCK) SUMENGKO NGANJUK**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
Guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada Program Studi Manajemen



Oleh :

KARMEYLIA WULANDARI
NPM : 19.1.02.02.0239

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2023**

Skripsi oleh :

KARMEYLIA WULANDARI
NPM : 19.1.02.02.0239

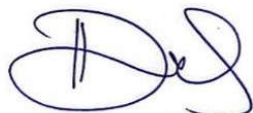
Judul:

**ANALISIS REKRUTMEN, LINGKUNGAN KERJA, DAN PELATIHAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD AERO
(SHUTTLECOCK) SUMENGGOKO NGANJUK**

Telah disetujui untuk diajukan
Panitia Ujian Skripsi Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal :

Dosen Pembimbing 1



Dhiyan Septa Wihara, M.M
NIDN. 0730098401

Dosen Pembimbing 2



Ponijan Yudha Leksono, M.M
NIDN. 0704047306

Skripsi oleh:

KARMEYLIA WULANDARI
NPM : 19.1.02.02.0239

Judul:

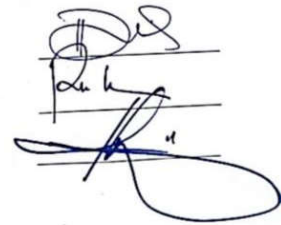
**ANALISIS REKRUTMEN, LINGKUNGAN KERJA, DAN PELATIHAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD AERO
(SHUTTLECOCK) SUMENGGOKO NGANJUK**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Study Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal :

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dhiyan Septa Wihara, M.M
2. Penguji I : Rony Kurniawan, M.M
3. Penguji II : Poniran Yudho Leksono, M.M



Mengetahui,
Dekan FEB,

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN.0717066601

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Karmeylia Wulandari
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tgl.Lahir : Nganjuk, 30 Mei 2000
NPM : 19.1.02.02.0239
Fak/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/S1 (Manajemen).

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 14 Juli 2023
Yang Menyatakan



Karmeylia Wulandari
Karmeylia Wulandari
NPM: 19.1.02.02.0239

MOTTO

“Memulai dengan Penuh Keyakinan, Menjalankan dengan Penuh Keikhlasan,
Menyelesaikan dengan Penuh Kebahagiaan”

Kupersembahkan Skripsi ini untuk :

*“Kedua orang tua tercinta, sahabat, dan teman-teman yang selalu memberi
support untuk menyelesaikan skripsi ini”*

ABSTRAK

KARMEYLIA WULANDARI : Analisis Rekrutmen, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Aero (*Shuttlecock*) Sumengko Nganjuk, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

Kata Kunci: Rekrutmen, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Kinerja Karyawan

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi ini perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif guna memaksimalkan perkembangan dunia usaha semakin meluas dan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik, karena persaingan yang semakin ketat perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain, serta meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusianya. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis (1) rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Aero (*Shuttlecock*) Sumengko Nganjuk. (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Aero (*Shuttlecock*) Sumengko Nganjuk. (3) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Aero (*Shuttlecock*) Sumengko Nganjuk. (4) rekrutmen, lingkungan kerja, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Aero (*Shuttlecock*) Sumengko Nganjuk. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan UD Aero (*Shuttlecock*) Sumengko Nganjuk. Responden dalam penelitian ini sebanyak 40 dengan menggunakan metode *total sampling*. Dan dianalisis dengan Regresi linier Berganda dengan bantuan aplikasi SPSS Versi 23. Simpulan dari penelitian ini adalah (1) Rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Aero (*Shuttlecock*) Sumengko Nganjuk. (2) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Aero (*Shuttlecock*) Sumengko Nganjuk. (3) Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Aero (*Shuttlecock*) Sumengko Nganjuk. (4) Rekrutmen, lingkungan kerja, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Aero (*Shuttlecock*) Sumengko Nganjuk

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Penyusunan skripsi ini merupakan bagian dari rencana penelitian guna penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Zainal Afandi, M.Pd. Selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Bapak Dr. Subagyo, M.M.,
3. Ketua Prodi Manajemen Ibu Restin Meilina, S.E, M.M.,
4. Bapak Dhiyan Septa Wihara, M.M. Selaku Dosen pembimbing 1 skripsi.
5. Bapak Poniran Yudho Leksono, M.M. Selaku Dosen pembimbing 2 skripsi.
6. Segenap dosen pengajar dan staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Kediri.
7. seluruh karyawan UD Aero (Shuttlecock) Sumengko Nganjuk yang telah meluangkan waktu dan bantuannya.
8. Orang tua, yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis, baik dari sisi moril maupun materiel.
9. Sahabat saya yang sudah menemani saya saat saya membutuhkan.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik, dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 14 Juli 2023

Karmeylia Wulandari
NPM : 19.1.02.02.023

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	11
1. Kinerja Karyawan	11
2. Rekrutmen	15
3. Lingkungan Kerja	17
4. Pelatihan	19
B. Kajian Penelitian Terdahulu	22
C. Kerangka Berpikir	23
D. Kerangka Konseptual	26
E. Hipotesis	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel Penelitian	28
1. Identifikasi Variabel Penelitian	28
2. Definisi Operasional Variabel	29
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian	33
1. Pendekatan Penelitian	33
2. Teknik Penelitian	33
C. Tempat dan Waktu Penelitian	33
1. Tempat Penelitian	33
2. Waktu Penelitian	34
D. Populasi dan Sampel	34
1. Populasi	34
2. Sampel	35

E. Jenis dan Sumber Data	35
F. Instrumen Penelitian	36
1. Penjelasan Instrumen Penelitian	36
2. Teknik Skoring	37
3. Uji Instrumen	37
G. Teknik Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Subjek Penelitian	43
1. Sejarah perusahaan	43
2. Visi dan Misi Perusahaan	44
3. Struktur Organisasi	45
B. Gambaran Umum Responden.....	45
C. Deskripsi Data Variabel.....	47
1. Deskripsi Data Variabel Rekrutmen	47
2. Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja.....	48
3. Deskripsi Data Variabel Pelatihan kerja	50
4. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan	53
D. Analisis Data	55
E. Pengujian Hipotesis	61
F. Pembahasan	63
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	
A. Simpulan.....	67
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	72

DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
1.1 : Data Pencapaian Target Kinerja Karyawan.....	2
2.1 : Penelitian Terdahulu	22
3.1 : Definisi Operasional Variabel.....	32
3.2 : Kisi-kisi Instrumen Kuesioner	36
3.3 : Hasil Uji Validitas Instrumen	38
3.4 : Hasil Uji Reliabilitas.....	39
4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
4.3 : Tanggapan Responden Terhadap Variabel	46
4.4 : Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	47
4.5 : Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	49
4.6 : Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja.....	51
4.7 : Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	53
4.8 : Uji Multikolinearitas.....	57
4.9 : Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
4.10 : Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	60
4.11 : Hasil Uji t.....	61
4.12 : Hasil Uji F.....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar	halaman
2.1 : Kerangka Konseptual.....	26
4.1 : Struktur Organisasi	45
4.2 : Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram.....	55
4.3 : Hasil Uji Grafik Normal Probability Plot	56
4.4 : Grafik scatterplots	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif guna memaksimalkan perkembangan dunia usaha semakin meluas dan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik, karena persaingan yang semakin ketat perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain serta meningkatkan kinerja sumber daya manusia sehingga perusahaan mampu bersaing dan mencapai suatu tujuan dan memperoleh keuntungan atau laba sesuai target yang diharapkan Dalam rangka kelangsungan hidup perusahaan dan para karyawannya.

Oleh karena itu harus mengetahui bagaimana cara bersaing dengan kompetitor lain, maka dituntut untuk perlu mengolah sumber daya manusia sebaik mungkin, karena sumber daya manusia merupakan aset penting perusahaan dalam melakukan persaingan antar perusahaan maka kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan faktor penting keberadaannya. Sebab kunci sukses perusahaan bukan hanya karena perasaan yang tersedia saja. Tetapi faktor manusia merupakan faktor terpenting pula dalam meningkatkan kunci sukses perusahaan (Lukiana,2018) dengan hasil penelitian kinerja karyawan dipengaruhi oleh rekrutmen, lingkungan kerja dan pelatihan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah alat untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Rosento dan Karlina (2019:2), manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan pengorganisasian pelaksanaan dan pengendalian. Menurut Lukiana (2018:68) Sumber daya yang terampil sangat dibutuhkan, karena bagian terpenting dalam suatu bisnis perusahaan terletak pada bagian sumber daya manusia.

Tabel 1.1

Data Pencapaian Target Kinerja Karyawan UD Aero (*Shuttlecock*) Sumengko Nganjuk

2022	Target Produksi	Realisasi	Keterangan
Januari	65.178	59.126	Tidak Tercapai
Februari	60.125	62.981	Tercapai
Maret	64.129	63.145	Tidak Tercapai
April	71.126	70.259	Tidak Tercapai
Mei	59.654	58.765	Tidak Tercapai
Juni	89.083	72.167	Tidak Tercapai
Juli	65.156	66.897	Tercapai
Agustus	62.165	63.145	Tercapai
September	66.265	70.189	Tercapai
Total	602.881	586.674	Tidak Tercapai

Sumber : Diolah dari UD Aero (*Shuttlecock*) Sumengko Nganjuk

Berdasarkan data yang di dapatkan diidentifikasi tidak tercapainya target kinerja karyawan disebabkan oleh ketidak sesuaian kompetensi karyawan. Mendapatkan karyawan yang berkompeten bisa

dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu proses rekrutmen dan pelatihan yang diterapkan oleh perusahaan, serta faktor lingkungan kerja menjadi salah satu indikasi tidak tercapainya target perusahaan. Melalui proses rekrutmen dan pelatihan diharapkan bisa mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan agar mampu untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Adapun permasalahan yang terdapat pada perusahaan UD Aero (*Shuttlecock*) Sumengko Nganjuk. Antara lain tingkat kinerja karyawan yang kurang maksimal, Hal ini disebabkan karena proses rekrutmen yang buruk dan memilih karyawan yang tidak sesuai kompetensi lingkungan kerja yang kurang kondusif serta pelatihan yang diberikan perusahaan kurang maksimal. salah satu faktor yang menjadi kunci sukses utama perusahaan adalah kinerja karyawan (Prabowo, n.d. 2021)

Menurut Siagian (2019: 102), Rekrutmen merupakan proses mencari menemukan dan menarik para pelamar yang kompeten untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. SDM yang berkualitas perusahaan akan melaksanakan rekrutmen karyawan dengan berbagai pertimbangan yang matang agar mampu menemukan karyawan yang berpotensi dan dapat meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan adalah mencari karyawan yang sesuai dengan harapan dan dapat membantu visi dan misi perusahaan. Perusahaan akan melakukan langkah-langkah panjang dalam proses penarikan karyawan yang biasanya diambil dari seleksi wawancara tes kerja yang disesuaikan

dengan kebutuhan karyawan. Dari hasil sebuah penelitian Handayani dan Sinulingga (2018) menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV LPK Gintar Course.

Selain itu kemampuan untuk mampu menciptakan karya harus memiliki kinerja yang tinggi, namun masalah lingkungan kerja perlu diperhatikan. Menurut Sedarmayanti (2017:348), “lingkungan kerja” merupakan “bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya”.

Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang paling dekat dengan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang berada disekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang. Rasa nyaman dan aman akan tercipta karena lingkungan kerja yang memadai. Adapun yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Mujib (2018) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT X

Hal lain yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu pelatihan. Pelatihan adalah sebuah proses seseorang mendapatkan kabilitas untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Hasibuan (2016:351), Pelatihan adalah usaha perusahaan

dalam meningkatkan kinerja karyawan. Faktor ini merupakan usulan yang dilakukan perusahaan setelah selesai perekrutan dan seleksi karyawan setelah mendapatkan karyawan yang berkompetensi perusahaan akan melatih dan mengembangkan karyawan tersebut menjadi SDM yang lebih berkualitas lagi dengan cara memberikan komponen-komponen pelatihan yang bertujuan meningkatkan keahlian dan keterampilan karyawan pelatihan karyawan sangat diperlukan untuk mengurangi tingkat kesalahan yang akan dilakukan karyawan selama proses kerja karyawan di dalam perusahaan, dengan pelaksanaan pelatihan karyawan akan lebih percaya diri dan berani mengambil resiko dalam melakukan suatu pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2020) menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Studi kasus Bank Syariah Mandiri KC Bandar Jaya Lampung Tengah.

UD Aero (*Shuttlecock*) Sumengko Nganjuk adalah sebuah perusahaan sentra industri yang berada di Ds. Sumengko kabupaten Nganjuk, UD Aero (*Shuttlecock*) Sumengko Nganjuk tersebut memproduksi *cock* yang digunakan untuk bulu tangkis dengan merek Aero.

Perkembangan industri kerajinan *shuttlecock* mempengaruhi berbagai segi kehidupan baik dalam segi sosial maupun ekonomi desa Sumengko menjadi pelopor awal timbulnya kerajinan *Shuttlecock* di kabupaten Nganjuk. Menurut penjelasan Yunus

(2015) Perkembangan shuttlecock bertumbuh pesat dengan penghasilan yang semakin meningkat karena pemasaran *shuttlecock* tidak hanya dipasarkan di pasaran pulau jawa akan tetapi banyak diminati oleh pasar luar jawa bahkan ada juga yang dipasarkan di luar negeri seperti Korea, Malaysia, Singapura, dan Australia mengingat bertambah banyaknya peminat konsumen dalam bermain bulu tangkis. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Masalah peningkatan kinerja erat kaitannya dengan masalah bagaimana menerapkan disiplin pada karyawan, bagaimana memotivasi karyawan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal. Tujuan dari adanya rekrutmen dan pelatihan yaitu untuk mendapatkan karyawan yang tepat untuk perusahaan sehingga karyawan bisa dituntut untuk bekerja secara optimal. Permasalahan yang sering terjadi pada perusahaan UD Aero (*Shuttlecock*) Sumengko Nganjuk yang berkaitan dengan lingkungan kerja antara lain kurang suasana yang kondusif di dalam lingkungan perusahaan seperti masalah pencahayaan pencahayaan yang minim, kapasitas gedung yang kurang seimbang dengan jumlah karyawan serta kurangnya tingkat keamanan di dalam perusahaan. Apabila hal ini dibiarkan berlarut-larut akan menyebabkan dampak yang kurang baik terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian dan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti “**Analisis Rekrutmen, Lingkungan Kerja, dan**

**Pelatihan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan UD Aero
(Shuttlecock) Sumengko Nganjuk”.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang dikemukakan, identifikasi masalahnya antara lain:

1. Rekrutmen karyawan yang kurang profesional yang mengandalkan orang dalam atau titipan membuat kinerja karyawan yang kurang optimal.
2. Kurangnya suasana yang kondusif Di dalam lingkungan perusahaan seperti masalah pencahayaan yang minim, kapasitas gedung yang kurang seimbang dengan jumlah karyawan kurangnya tingkat keamanan di dalam perusahaan.
3. Begitu juga dengan pelatihan yang kurang maksimal pada UD Aero (*Shuttlecock*) Sumengko Nganjuk membuat karyawan kurang memahami mengenai pekerjaan dan tanggung jawab yang harus dilakukan pada perusahaan.

C. Batasan Masalah

Untuk memperjelas ruang lingkup permasalahan yang mengarahkan pembahasan agar memenuhi sasaran yang diinginkan maka penulis membatasi permasalahan nya pada:

1. Variabel yang diteliti yaitu rekrutmen, lingkungan kerja, dan pelatihan terbatas pada karyawan UD Aero (*Shuttlecock*) Sumengko Nganjuk
2. Penelitian ini terbatas pada karyawan minimal 6 bulan masa kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat di rumuskan sebagai rumusan masalah sebagai berikut

1. Apakah Rekrutmen Berpengaruh Positif terhadap Kinerja karyawan UD Aero (Shuttlecock) Sumengko Nganjuk?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Aero (Shuttlecock) Sumengko Nganjuk?
3. Apakah Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Aero (Shuttlecock) Sumengko Nganjuk?
4. Apakah Rekrutmen, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan UD Aero (Shuttlecock) Sumengko Nganjuk?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas dapat di tuliskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Rekrutmen berpengaruh Positif terhadap Kinerja karyawan UD Aero (Shuttlecock) Sumengko Nganjuk
2. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Aero (Shuttlecock) Sumengko Nganjuk

3. Untuk mengetahui apakah Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Aero (Shuttlecock) Sumengko Nganjuk
4. Untuk mengetahui apakah Rekrutmen, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan UD Aero (Shuttlecock) Sumengko Nganjuk

F. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Praktis
 - a. Kinerja karyawan yang dapat diterapkan pada bagian sumber daya manusia dalam bentuk penilaian kinerja terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaan yang baik serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan terhadap karyawannya.
 - b. Rekrutmen yang dapat diterapkan pada bagian personalia dalam mencari karyawan baru.
 - c. Lingkungan kerja yang dapat diterapkan pada bagian sumber daya manusia dalam bentuk penyediaan lingkungan kerja di internal perusahaan seperti tingkat keamanan yang maksimal dan fasilitas dalam bekerja yang memadai.
 - d. Pelatihan yang dapat di terapkan pada kebijakan bagian personalia sebagai sarana pemberian pengetahuan tentang kondisi pekerjaan karyawan.
2. Kegunaan Teoritis

- a. Untuk memperkuat teori dari Hamali (2016:98), yang berpendapat bahwa “Kinerja karyawan yaitu hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi kepada ekonomi”.
- b. Untuk memperkuat teori dari Sedarmayanti (2017:314), mendefinisikan bahwa “lingkungan kerja” adalah “bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat dan perlengkapan kerja”.
- c. Untuk memperkuat teori dari Hasibuan (2016:351), "pelatihan (training)" adalah "mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan".

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, (2016). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Astuti, R., & Suhendri. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ARYAWAN PADA PT. TUNAS JAYA UTAMA. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, Volume 5 N.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hamali, arif yusuf. (2016). *pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academy Publishing Service).
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, M. (2016). *Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lukiana, N. M. K. T. K. dan N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Langgeng Makmur Bersama di Kabupaten Lumajang. *Jurnal Riset Manajemen, Volume 1*,.
- Rosento, dan Eulin Karlina. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rosento, & Karlina, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiana, N. D., & Yuliani, N. L. (2017, September). Pengaruh pemahaman dan peran perangkat desa terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. In *The 6th University Research Colloquium Universitas Muhammadiyah Magelang* (pp. 205-210).

- Siagian. (2015). Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, 135030201111152, 1–12.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja Edisi Kesatu*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO