

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah (1) Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja berbasis pembelajaran dan pertumbuhan karyawan. (2) Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh sistem penilaian kinerja terhadap kinerja berbasis pembelajaran dan pertumbuhan karyawan. (3) Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh reward terhadap kinerja berbasis pembelajaran dan pertumbuhan karyawan. (4) Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dalam memoderasi rekrutmen terhadap kinerja berbasis pembelajaran dan pertumbuhan karyawan. (5) Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dalam memoderasi pengaruh sistem penilaian kinerja terhadap kinerja berbasis pembelajaran dan pertumbuhan karyawan. (6) Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dalam memoderasi pengaruh reward terhadap kinerja berbasis pembelajaran dan pertumbuhan karyawan.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. seluruh pegawai / karyawan pada Perhutani Cepu yang berjumlah 53 orang. Dalam penelitian ini mengingat jumlah populasi yang kecil, sehingga metode pengumpulan data menggunakan metode sensus. Pengumpulan data dengan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan statistic deskriptif, dan statistic inferensial dengan regresi dengan selisih nilai mutlak.

Hasil penelitian menunjukkan (1) Tidak ada pengaruh rekrutmen terhadap kinerja berbasis pembelajaran dan pertumbuhan karyawan, maka organisasi harus lebih giat lagi untuk memberlakukan rekrutmen agar memperoleh SDM yang lebih berkualitas sehingga mampu memenuhi tuntutan kerja yang di inginkan oleh organisasi. (2) Sistem penilaian kinerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja berbasis pembelajaran dan pertumbuhan karyawan, hal tersebut sangat baik bagi organisasi karena dapat memaksimalkan kinerja mereka tetapi harus tetap memberikan sistem penilaian kinerja dengan cara berjenjang dan tidak monoton agar SDM yang bekerja semakin baik dan tidak mengalami kebosanan. (3) Adanya pengaruh reward terhadap kinerja berbasis pembelajaran dan pertumbuhan karyawan, maka organisasi harus lebih giat lagi dalam membuat SDM agar semangat dalam meraih reward di dalam organisasi dan menjadi termotivasi dalam bekerja di Perum Perhutani Cepu. (4) Tidak ada pengaruh lingkungan kerja dalam memoderasi pengaruh rekrutmen, sistem penilaian kerja, reward terhadap kinerja berbasis pembelajaran dan pertumbuhan karyawan, sehingga lingkungan kerja tidak berfungsi sebagai variabel moderating yang mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen kinerja perspektif pembelajaran dan pertumbuhan.

Kata kunci : rekrutmen, system penilaian kinerja, reward, lingkungan kerja, kinerja